

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2018/11464]

21 MAART 2018. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, inzonderheid op het artikel 40, § 1, gewijzigd door de bijzondere wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de Gewestelijke Overheidsdienst van Brussel, gewijzigd door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 november 2015;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën van 18 juli 2016;

Gelet op de 'gendertest' uitgevoerd op 3 januari 2017 met toepassing van artikel 3, 2^o van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 1 december 2016;

Gelet op het protocol nr. 2017/05 van 23 oktober 2017 van Sectorcomité XV;

Gelet op het advies nr. 62.714 van de Raad van State gegeven op 5 februari 2018 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973

Op voorstel van de Minister bevoegd voor Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. § 1. Dit besluit is van toepassing op alle personeelsleden aangeworven bij arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, binnen elke gewestelijke overheidsdienst van Brussel.

§ 2. Wanneer een verwijzing plaatsvindt naar het statuut, dient hieronder te worden begrepen het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

§ 3. Telkens wanneer voorliggend besluit verwijst naar de « Gewestelijke Overheidsdienst Brussel », dient dit te worden gelezen als de betrokken gewestelijke overheidsdienst Brussel.

§ 4. De bevoegdheden door dit besluit toegekend aan de secretaris generaal en de adjunct secretaris generaal, worden, voor deze gewestelijke overheidsdiensten Brussel waar de leidende ambtenaren de directeur generaal en adjunct generaal zijn, door deze laatste uitgeoefend.

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

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

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

3. bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;

4. te voorzien in de toekenning van mandaatfuncties in navolging van boek IV van het statuut. De bepalingen van dit besluit zijn op de mandaathouders van toepassing voor zover boek IV van het statuut niet afwijkt van dit besluit.

5. jonge werkzoekenden toe te staan om hun intrede te maken op de arbeidsmarkt, in het kader van federale of gewestelijke maatregelen die hun tewerkstelling beogen.

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

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

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

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

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2018/11464]

21 MARS 2018. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services publics régionaux de Bruxelles

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, notamment l'article 40, § 1^{er}, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993 visant à achever la structure fédérale de l'Etat;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Service public régional de Bruxelles, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 novembre 2015;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances du 18 juillet 2016;

Vu le test " gender " effectué le 3 janvier 2017 en application de l'article 3, 2^o de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale

Vu l'accord du Ministre du Budget du 1^{er} décembre 2016;

Vu le protocole n° 2017/05 du 23 octobre 2017 du comité de Secteur XV;

Vu l'avis n° 62.714/4 du Conseil d'Etat, donné le 5 février 2018, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur proposition du Ministre chargé de la Fonction publique;

Après délibération,

Arrête :

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

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux personnes engagées par contrat de travail, conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans chaque Service public régional de Bruxelles.

§ 2. Lorsqu'il est fait référence au statut, il y a lieu d'entendre l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du service public régional de Bruxelles du 21 mars 2018.

§ 3. Chaque fois que le présent arrêté fait référence au "Service public régional de Bruxelles", il y a lieu de lire le Service public régional de Bruxelles concerné.

§ 4. Les compétences attribuées au Secrétaire général et au Secrétaire général adjoint par le présent arrêté sont exercées, pour ce qui concerne les Services publics régionaux de Bruxelles dans lesquels les fonctionnaires dirigeants sont le directeur général et le directeur général adjoint, par ces derniers.

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

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

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

3. accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques.

4. pourvoir dans l'attribution d'emplois de mandats en vertu du livre IV du statut. Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux titulaires de mandat dans la mesure où celles-ci ne s'écarteront pas du livre IV du statut.

5. permettre à de jeunes chercheurs d'emploi, dans le cadre de mesures fédérales ou régionales visant à leur mise au travail, de faire leur entrée sur le marché du travail.

Art. 3. § 1. Chaque contrat de travail est conclu par écrit.

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

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

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

Art. 4. De rechten en plichten bepaald in de artikelen 5 tot en met 14 van het statuut zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK II. — *Indienstneming*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 5. § 1. Om bij arbeids-overeenkomst in dienst te worden genomen is het vereist om aan volgende voorwaarden te voldoen :

1. de burgerlijke en politieke rechten niet ontnomen zijn;
2. de medische geschiktheid bezitten om de functie uit te oefenen, indien de aard van de functie dit vereist;
3. houder zijn van een diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te verlenen graad onder dezelfde voorwaarden als die welke van toepassing zijn voor de ambtenaren krachtens het statuut;
4. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de vereisten aangaande de te verlenen betrekking.
5. over een professionele ervaring beschikken van drie jaar voor een functie van rang 2 en zes jaar voor een functie van rang 3. Deze ervaring dient equivalent te zijn aan het niveau van de vacante functie.
6. de selectie slagen zoals bepaald in artikel 9.

§ 2. De personen die reeds aangeworven zijn aan de hand van een arbeidsovereenkomst of een contract voor beroepsaanpassing voor eenzelfde of een equivalente functie, zijn bij verlenging van de arbeidsovereenkomst of wijziging van de arbeidsovereenkomst niet onderworpen aan de voorwaarde van het slagen voor een selectie, zoals bepaald in de eerste paragraaf, 6.

§ 3. De laureaten van een statutaire selectieproef georganiseerd door SELOR zijn vrijgesteld van de procedure waarin is voorzien in paragraaf 1, 6.

Art. 6. De in artikel 2, 1°, 2° en 5° bedoelde contractuele personeelsleden worden in dienst genomen in een graad van rang 1.

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

Art. 8. De bijkomende en specifieke opdrachten stemmen overeen met de volgende functies :

1. de handelsprospecteur (B1);
2. directeur van de gewestelijke inspectie (A3);
3. expert in financiële controle/audit (A2 deskundige adviseur);
4. juridisch expert in financiële aangelegenheden (A2 of A2 deskundige adviseur);
5. expert van hoog niveau - front office voor het schuld agentschap (A2 of A2 deskundige adviseur);
6. directeur - front office voor het schuldagentschap (A3);
7. taxiconroleur (B1);
8. deskundige om de opdrachten uit te voeren die beantwoorden aan functies van niveau A en die een beroepskwalificatie vergen welke voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is vereist (A2 of A3).

Afdeling 2. — Indienstnemings-procedure

Art. 9. § 1. De dienst in staat voor het beheer van de menselijke middelen, afgekort HRM, maakt de algemene functiebeschrijvingen op, overeenkomstig het artikel 41 van het statuut.

De contractuele werkaanbiedingen moeten ten minste worden gepubliceerd op de gewestelijke website waarop de werkaanbiedingen verspreid worden en op de website van Actiris.

§ 2. Het HRM verifieert de overeenstemming van de kandidatuur met de voorwaarden voor deelname aan de selectie en de functiebeschrijving.

De in aanmerking genomen kandidaten worden uitgenodigd voor de selectie.

§ 3. De totale selectie wordt georganiseerd door het HRM en bestaat uit een anonieme schriftelijke proef en een mondelinge proef :

1. De anonieme schriftelijke proef bestaat uit een schriftelijke of computergestuurde test, met als doel het evalueren van de generieke vaardigheden van de kandidaten, of uit een competentiebilan uitgevoerd door Actiris of door Brussel Openbaar ambt.

Deze proef is eliminerend.

Art. 4. Les droits et obligations fixés aux articles 5 à 14 inclus du statut s'appliquent aux membres du personnel contractuel.

CHAPITRE II. — *De l'engagement*

Section 1. — Dispositions générales

Art. 5. § 1^{er}. Pour être engagé par contrat de travail, il faut remplir les conditions générales suivantes :

1. ne pas être déchu de ses droits civils et politiques;
2. justifier de la possession des aptitudes médicales pour exercer la fonction, si la nature de la fonction l'exige;
3. être porteur d'un diplôme ou d'un certificat en rapport avec le niveau du grade à conférer aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire en vertu du statut;
4. être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir.
5. disposer d'une expérience professionnelle de trois ans pour une fonction de rang 2 et de six ans pour une fonction de rang 3. Cette expérience doit être équivalente au niveau de la fonction vacante.
6. réussir la sélection organisée à l'article 9.

§ 2. Les personnes qui sont déjà engagées par contrat de travail ou par contrat d'adaptation professionnelle pour une même fonction ou une fonction équivalente, en cas de prolongations de contrat ou de changement de contrat, sont dispensées de la condition de réussite de l'examen de sélection, visé au paragraphe 1^{er}, 6.

§ 3. Les lauréats d'une épreuve de sélection statutaire organisée par SELOR, sont dispensées de la condition prévue au paragraphe 1^{er}, 6.

Art. 6. Les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1°, 2° et 5° sont engagés dans un grade de rang 1.

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

Art. 8. Les tâches auxiliaires et spécifiques correspondent aux fonctions suivantes :

1. prospecteur commercial (B1);
2. directeur de l'inspection régionale (A3);
3. expert en contrôle/audit financier (A2 conseiller expert);
4. expert juriste en matières financières (A2 ou A2 conseiller expert);
5. expert de haut niveau - front office pour l'agence de la dette (A2 ou A2 conseiller expert);
6. directeur - front office pour l'agence de la dette (A3);
7. contrôleur de taxi (B1);
8. expert pour exercer des tâches correspondant à des fonctions de niveau A et qui exigent une qualification professionnelle requise pour une durée limitée ou pour une activité nettement définie (A2 ou A3).

Section 2. — Procédure d'engagement

Art. 9. § 1. Le service chargé de la gestion de ressources humaines, en abrégé la GRH, établit les descriptions de fonctions génériques conformément à l'article 41 du statut.

Les offres d'emploi contractuel sont publiées à tout le moins sur le site régional de diffusion des offres d'emploi et sur le site d'Actiris.

§ 2. La GRH vérifie la conformité de la candidature avec les conditions de participation à la sélection et avec la description de fonction.

Les candidats retenus sont invités à la sélection.

§ 3. La totalité de la sélection est organisée par la GRH et se compose d'une épreuve écrite anonyme et d'une épreuve orale.

1. L'épreuve écrite anonyme consiste en un test, informatisé ou écrit, dont la finalité est d'évaluer les compétences génériques des candidats ou en un bilan de compétences effectué par Actiris ou Bruxelles Fonction publique.

Cette épreuve est éliminatoire.

Worden vrijgesteld van de anonieme schriftelijke proef, deze kandidaten die hoogstens zes maanden eerder reeds geslaagd zijn voor deze proef bij een eerdere selectie en hiervoor schriftelijk een aanvraag indienen. De kandidaten die beslissen de anonieme schriftelijke proef opnieuw af te leggen, kunnen niet langer de resultaten behaald voor de anonieme schriftelijke proef bij een eerdere selectie inroepen.

2. De kandidaten wordt opgedragen om hun mondelinge proef voor te stellen volgens hun klasseringsvolgorde.

Het aantal opgeroepen kandidaten hangt af van het aantal in te vullen betrekkingen.

De mondelinge proef vindt plaats voor een jury die voorgezeten wordt door het HRM of zijn/haar afgevaardigde, en is samengesteld als volgt :

a) de ambtenaar-generaal van de betrokken administratie of zijn/haar afgevaardigde, van een graad die minstens evenwaardig is aan die van de in te vullen functie;

b) een personeelslid van HRM belast met de selectie.

De beslissingen worden genomen bij meerderheid van stemmen.

Deze proef dient om de volgende vereisten te evalueren :

a) de motivatie om de functie te bekleden,

b) de technische vaardigheden,

c) de essentiële specifieke vaardigheden.

Na deze proef worden de kandidaten gerangschikt en in dienst genomen in volgorde van hun rangschikking. De kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve waarvan de geldigheidsduur twee jaar bedraagt.

§ 4. In afwijking van lid 3, 1°, bestaat ambtshalve de anonieme schriftelijke proef uit een beoordeling van de vaardigheden die wordt uitgevoerd door Actiris voor de categorie van contractuelen bedoeld in het artikel 2, 5°.

§ 5. De laureaten van een statutaire of contractuele selectie georganiseerd door de gewestelijke overheidsdienst Brussel, door een instelling van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, door de federale staat of door een andere gefedereerde entiteit zijn vrijgesteld van de anonieme schriftelijke proef.

§ 6. De bepalingen van het statuut betreffende de inschakeling van personen met een handicap worden mutatis mutandis van toepassing op de contractuele indienstneming.

HOOFDSTUK III. — *Arbeidsregeling en verloven*

Afdeling 1. — Arbeidsregeling

Art. 10. De arbeidstijd en de arbeidsregeling zijn dezelfde voor contractuele personeelsleden en ambtenaren.

Art. 11. § 1. Het contractuele personeelslid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur van minstens twee jaar wordt geëvalueerd.

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

§ 2. De evaluatie van het contractuele personeelslid vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in titel VI van boek I van het statuut.

§ 3. In geval van bevestiging van de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid door de gewestelijke kamer van beroep, of indien het contractuele personeelslid tegen de verklaring van beroepsongeschiktheid niet in beroep is gegaan, wordt het contractuele personeelslid door de benoemende overheid ontslagen.

Art. 12. De statutaire bepalingen inzake onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

Art. 13. De statutaire bepalingen inzake vrijwillige interne mutatie zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing, degenen bedoeld in artikel 2, 2° en 3° uitgezonderd.

Afdeling 2. — Verloven

Art. 14. De contractuele personeelsleden genieten dezelfde verloven als degene bepaald in de hoofdstukken III, V en VIII van titel VII van Boek I van het statuut, uitgezonderd de halftijdse vervroegde uittreding, voor zover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

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

Sont dispensés de l'épreuve écrite anonyme, les candidats qui ont réussi cette même épreuve au maximum six mois auparavant dans le cadre d'une sélection précédente et qui introduisent une demande écrite à cette fin. Les candidats qui décident de repasser l'épreuve écrite anonyme renoncent aux résultats obtenus pour l'épreuve écrite anonyme dans une sélection précédente.

2. Les candidats sont appelés à présenter l'épreuve orale dans leur ordre de classement.

Le nombre de candidats appelés est fonction du nombre d'emplois à pourvoir.

L'épreuve orale se déroule devant un jury présidé par la GRH ou son délégué, et composé comme suit :

a) le fonctionnaire général de l'administration concernée ou son délégué, dont le grade est au moins équivalent à celui de la fonction à pourvoir;

b) un membre du personnel de la GRH chargé de la sélection.

Les décisions se prennent à la majorité des voix.

Cette épreuve est destinée à évaluer les exigences suivantes :

a) la motivation à occuper la fonction,

b) les compétences techniques,

c) les compétences spécifiques essentielles.

À l'issue de cette épreuve, les candidats sont classés et engagés dans leur ordre de classement. Les candidats sont repris dans une réserve de recrutement dont la durée de validité est de deux ans.

§ 4. Par dérogation, au paragraphe 3, 1°, l'épreuve écrite anonyme consiste d'office en un bilan de compétences effectué par Actiris pour la catégorie de contractuels visée à l'article 2, 5°.

§ 5. Les lauréats d'une sélection statutaire ou contractuelle organisée par le service public régional de Bruxelles, par un organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, par l'Etat ou une autre entité fédérée sont dispensés de l'épreuve écrite anonyme.

§ 6. Les dispositions du statut relatives à l'intégration des personnes avec un handicap sont mutatis mutandis d'application pour l'engagement des contractuels.

CHAPITRE III. — *Du régime de travail et des congés*

Section 1. — Régime de travail

Art. 10. La durée de travail et le régime de travail sont les mêmes pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire.

Art. 11. § 1. Le membre du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins deux ans est soumis à une évaluation.

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

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

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

Art. 12. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant les incompatibilités et le cumul d'activités.

Art. 13. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la mutation interne volontaire, sauf le personnel contractuel visé à l'article 2, 2° et 3°.

Section 2. — Congés

Art. 14. Les membres du personnel contractuel bénéficient des mêmes congés que ceux prévus aux chapitres III, V et VIII du titre VII du Livre 1^{er} du statut, à l'exception du départ anticipé à la pension à mi-temps, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières.

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

Art. 15. De contractuele personeelsleden mogen niet afwezig zijn indien zij geen verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

Art. 16. Onverminderd de op hen van toepassing zijnde regels zoals deze gelden in de privésector, vallen wegens ziekte afwezige contractuele personeelsleden onder het medisch toezicht van de door de minister daartoe aangestelde medische controledienst volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

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

Afdeling 3. — Vorming

Art. 17. De statutaire bepalingen inzake vorming zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK IV. — Bezoldigingsregeling

Art. 18. De contractuele personeelsleden ontvangen een bezoldiging die overeenstemt met de wedde die met de graad en de eerste schaal van een ambtenaar verbonden is voor dezelfde of een analoge functie alsmede de daarmee gepaard gaande tussentijdse verhogingen.

Art. 19. Overeenkomstig hun respectievelijk niveau, genieten de contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden om bijkomende of specifieke opdrachten uit te voeren van rang A1, B1, C1 en D1 de weddenschaal , A 101, B 101, C 101 of D 101 bij hun indienstneming, de weddenschaal A 102, B 102, C 102 of D 102. wanneer zij minstens 6 jaar anciënniteit in hun functie hebben en de weddenschaal A 103, B 103, C 103 of D 103 wanneer zij minstens 15 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en een gunstige evaluatie hebben gekregen.

De contractuele personeelsleden van rang A2 deskundige adviseur genieten van de weddenschaal A220 bij hun indienstneming. Zij genieten van de weddenschaal A230 wanneer zij minstens 6 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en minstens een gunstige evaluatie hebben gekregen.

De contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden om bijkomende of specifieke opdrachten uit te voeren van rang A2 genieten van de weddenschaal A 200 bij hun indienstneming. Zij genieten respectievelijk van de weddenschaal A210 en A220 wanneer zij minstens 6 en 15 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en minstens een gunstige evaluatie hebben gekregen.

De contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden om bijkomende of specifieke opdrachten uit te voeren van rang A3 genieten van de weddenschaal A 300 bij hun indienstneming. Zij genieten van de weddenschaal A310 wanneer zij minstens 6 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en minstens een gunstige evaluatie hebben gekregen.

Art. 20. De contractuele personeelsleden genieten op dezelfde wijze als de ambtenaren van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel :

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

Art. 21. § 1. De geldelijke anciënniteit wordt berekend volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

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

Art. 15. Les membres du personnel contractuel ne peuvent s'absenter s'ils n'ont pas obtenu un congé ou une dispense de service selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 16. Sans préjudice des règles qui leur sont applicables selon le régime du secteur privé, les membres du personnel contractuel absents pour cause de maladie sont soumis au contrôle médical du service de contrôle médical désigné par le ministre, selon les modalités applicables au personnel statutaire.

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

Section 3 — De la formation

Art. 17. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la formation.

CHAPITRE IV. — Du régime pécuniaire

Art. 18. Les membres du personnel contractuel reçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire pour la même fonction ou une fonction analogue ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

Art. 19. Suivant leur niveau respectif, les membres du personnel contractuel engagés pour effectuer des tâches auxiliaires ou spécifiques de rang A1, B1, C1 et D1 bénéficient de l'échelle de traitement A 101, B 101, C 101 ou D 101, au moment de leur engagement, de l'échelle de traitement A 102, B 102, C 102 ou D 102 lorsqu'ils comptent au moins 6 ans d'ancienneté dans leur fonction et de l'échelle de traitement A103, B103, C103 et D103 lorsqu'ils comptent au moins 15 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation favorable.

Les membres du personnel contractuel de rang A2 conseiller expert bénéficient de l'échelle de traitement A220 au moment de leur engagement. Ils bénéficient de l'échelle de traitement A230 lorsqu'ils comptent au moins 6 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation au moins favorable.

Les membres du personnel contractuel engagés pour effectuer des tâches auxiliaires ou spécifiques de rang A2 bénéficient de l'échelle de traitement A200 au moment de leur engagement. Ils bénéficient respectivement des échelles de traitement A210 et A220 lorsqu'ils comptent au moins 6 ans et 15 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation au moins favorable.

Les membres du personnel contractuel engagés pour effectuer des tâches auxiliaires ou spécifiques de rang A3 bénéficient de l'échelle de traitement A300 au moment de leur engagement. Ils bénéficient de l'échelle de traitement A310 lorsqu'ils comptent au moins 6 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu une évaluation au moins favorable.

Art. 20. Le personnel contractuel a droit, aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire du service public régional de Bruxelles, à :

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

Art. 21. § 1. L'ancienneté pécuniaire est calculée selon les modalités applicables au personnel statutaire.

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

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

Art. 22. De geldelijke anciënniteit van een personeelslid kan nooit meer bedragen dan de reële duur van de werkelijk gepresteerde diensten.

Art. 23. Bij deeltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden worden naar rata van de deeltijdse prestaties bezoldigd.

HOOFDSTUK V. — *Bijzondere regelingen*

Afdeling 1. — De functie van gewestelijk inspecteur

Art. 24. Een modelovereenkomst tot indienstneming van gewestelijke inspecteur wordt opgesteld en door de Regering goedgekeurd. Deze modelovereenkomst regelt alle aspecten omtrent de functie van gewestelijk inspecteur.

Art. 25. De uitoefening van een functie van gewestelijke inspecteur of directeur van de gewestelijke inspectie is onverenigbaar met elk mandaat die door een gemeenteraad verleend wordt. Elk mandaat van burgemeester of voorzitter van het O.C.M.W. is eveneens onverenigbaar met de uitoefening van een functie van gewestelijke inspecteur of directeur van de gewestelijke inspectie.

HOOFDSTUK VI — *De ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

Art. 26. Indien professionele tekortkomingen of diverse gebreken, buiten het geval van dringende redenen of een verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid bedoeld in artikel 11, § 3, worden vastgesteld die een ontslag verantwoordend, stelt de hiërarchische meerdere een omstandig verslag op waarin deze worden opgenomen.

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

Art. 27. Het verslag en het voorstel tot ontslag worden verzonden aan de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal of hun afgevaardigde en betekend aan het contractuele personeelslid per aangetekend schrijven.

Art. 28. Het contractueel personeelslid wordt gehoord door de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal ten vroegste 15 dagen na de ontvangst van het verslag en het voorstel tot ontslag bedoeld in artikel 29. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 29. Na het horen van het personeelslid beslist de secretaris-generaal of de adjunct-secretaris-generaal of het aangewezen is om het personeelslid te ontslaan.

Art. 30. De definitieve beslissing wordt betekend per aangetekend schrijven aan het contractuele personeelslid ten laatste 10 dagen na zijn hoorzitting.

Art. 31. In geval van herstructurering van diensten, die het ontslag van contractuele personeelsleden tot gevolg kan hebben, dient er vooraf overleg met de representatieve vakorganisaties plaats te hebben.

HOOFDSTUK VII. — *Overgangsbepalingen*

Onderafdeling 1. — Algemene overgangsbepalingen

Art. 32. De aanwervingsprocedures voor de betrekkingen die vacant verklaard werd(en) voor de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet op basis van de bepalingen die op deze procedure van toepassing waren voor deze datum.

Art. 33. De geldelijke anciënniteit verworven door de contractuele personeelsleden op datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft ongewijzigd.

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

Art. 34. De taken, uitgeoefend door de volgende betrekkingen worden niet langer beschouwd als bijkomende en specifieke opdrachten bij vertrek van de titularis van de betrokken betrekking :

1. de personeelsleden die met de schoonmaak of de bediening in de cafetaria zijn belast (D1);
2. de ploegbazen van de inder 1 bedoelde personeelsleden (D2);
3. de personeelsleden die met het onthaal zijn belast (C1);
4. verpleegkundig (B1);

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

Art. 22. L'ancienneté pécuniaire que comptent les membres du personnel contractuel ne peut jamais dépasser la durée réelle des services effectivement prestés.

Art. 23. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail à temps partiel sont rémunérés proportionnellement à leurs prestations partielles.

CHAPITRE V — *Des régimes particuliers*

Section 1. — De la fonction d'inspecteur régional

Art. 24. Il est établi un contrat-type d'engagement d'inspecteur régional, approuvé par le Gouvernement. Ce contrat-type règle l'ensemble des aspects de la fonction d'inspecteur régional.

Art. 25. L'exercice d'une fonction d'inspecteur ou de directeur de l'inspection régionale est incompatible avec tout mandat conféré par un conseil communal. Tout mandat de bourgmestre ou de président de CPAS est également incompatible avec l'exercice d'une fonction d'inspecteur ou de directeur de l'inspection régionale.

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

Art. 26. Si des manquements professionnels ou divers, en dehors des motifs graves ou d'une déclaration d'inaptitude professionnelle visée à l'article 11, § 3, sont constatés qui justifient un licenciement, le supérieur hiérarchique établit un rapport circonstancié dans lequel il reprend ceux-ci.

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

Art. 27. Le rapport et la proposition de licenciement sont envoyés au secrétaire général ou au secrétaire général adjoint ou à leur délégué et notifiés au membre du personnel contractuel par lettre recommandée.

Art. 28. Le membre du personnel contractuel est entendu par le secrétaire général ou le secrétaire général adjoint au plus tôt 15 jours après réception du rapport et de la proposition visés à l'article 29. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 29. Après avoir entendu le membre du personnel contractuel, le secrétaire général ou le secrétaire général adjoint décide s'il y a lieu de licencier le membre du personnel.

Art. 30. La décision définitive est notifiée par lettre recommandée au membre du personnel contractuel au plus tard 10 jours après son audition.

Art. 31. En cas de restructuration des services pouvant entraîner le licenciement de membres du personnel contractuel, une concertation préalable doit avoir lieu avec les organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE VII. — *Dispositions transitoires*

Sous-section 1. — Dispositions transitoires générales

Art. 32. Les procédures de recrutement pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date.

Art. 33. Les anciennetés pécuniaires acquises par les membres du personnel contractuel à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent acquises.

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

Art. 34. Les tâches, exercées par les emplois suivants, ne sont plus considérées comme des tâches auxiliaires et spécifiques au départ du titulaire de l'emploi concerné :

1. les membres du personnel chargés de travaux de nettoyage ou du service de la cafétéria (D1);
2. les chefs d'équipes des membres du personnel visés au 1 (D2);
3. les membres du personnel chargés de l'accueil (C1);
4. infirmier (B1);

5. gewestelijke inspecteur (A2);
6. de vertegenwoordiger en de adjunct-vertegenwoordiger van de Brusselse afvaardiging bij de Permanente Vertegenwoordiging bij de Europese Unie (A2);
7. de secretaris (A2) en de adjunct-secretaris (A1) van de autonome Brusselse sectie van de Koninklijke Commissie voor Monumenten en Landschappen;
8. de klerken en beambten belast met archeologische opgravingen en hun afhandeling (D1);
9. de adjuncten belast met de inventaris van monumenten en landschappen of belast met archeologische opgravingen (C1);
10. de assistenten belast met de inventaris van monumenten en landschappen of belast met archeologische opgravingen (B1);
11. de attachés belast met de inventaris van monumenten en landschappen of belast met archeologische opgravingen en hun afhandeling (A1);
12. de onderzoekers van de gewestelijke inspectiedienst voor de huisvesting (B1);
13. de financiële auditoren van de cel inspectie van financiën - controle van Europese structuurfondsen (A2);
14. de ICT manager (A4)

De eerste lid van dit artikel doet geen afbreuk aan de reeds gevestigde personeelsleden die verder presteren in hun functie totdat er een einde wordt gemaakt aan hun contract. De betrokken personeelsleden blijven genieten van de geldelijke regeling die wordt beoogd in het artikel 19.

HOOFDSTUK VIII. — *Opheffings- en slotbepalingen*

Art. 35. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 november 2015, wordt opgeheven.

Art. 36. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 37. De minister bevoegd voor Openbaar Ambt wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 21 maart 2018.

De Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
belast met Openbaar Ambt,
R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
belast met Begroting,
G. VANHENGEL

5. inspecteur régional (A2);
6. le représentant et le représentant adjoint pour la délégation bruxelloise auprès de la Représentation Permanente auprès de l'Union européenne (A2);
7. le secrétaire (A2) et le secrétaire adjoint (A1) de la Section autonome bruxelloise de la Commission royale des Monuments et Sites;
8. les commis ou préposés chargés des fouilles archéologiques et de leur suivi (D1)
9. les adjoints chargés de l'inventaire des monuments et des sites ou chargés des fouilles archéologiques (C1);
10. les assistants chargés de l'inventaire des monuments et des sites ou chargés des fouilles archéologiques (B1);
11. les attachés chargés de l'inventaire des monuments et des sites ou chargés des fouilles archéologiques (A1);
12. les enquêteurs du service d'inspection régionale du logement (B1);
13. les auditeurs financiers de la cellule inspection des finances - contrôle des fonds structurels européens (A2);
14. l'ICT-manager (A4)

L'alinéa 1^{er} du présent article ne porte pas préjudice aux membres du personnel en poste qui continuent à prester dans leur fonction jusqu'à qu'il soit mis un terme à leur contrat. Les membres du personnel concernés continuent à bénéficier du régime pécuniaire visé à l'article 19.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions abrogatoires et finales*

Art. 35. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 novembre 2015, est abrogé.

Art. 36. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 37. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 21 mars 2018.

Le Ministre-Président du Gouvernement
de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de la Fonction publique,
R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement
de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé du Budget,
G. VANHENGEL

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C - 2018/11466]

21 MAART 2018. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

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

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

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

Gelet op de ordonnantie van 3 december 1992 betreffende de exploitatie en de ontwikkeling van het kanaal, de haven, de voorhaven en de aanhorigheden ervan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, artikel 17, vierde lid, gewijzigd bij de ordonnantie van 6 november 2003;

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris, de artikelen 23 en 34, gewijzigd bij ordonnantie van 8 december 2016;

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

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2018/11466]

21 MARS 2018. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

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

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

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

Vu l'ordonnance du 3 décembre 1992 relative à l'exploitation et au développement du canal, de l'avant-port et de leurs dépendances dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'article 17, alinéa 4, tel que modifié par l'ordonnance du 6 novembre 2003;

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris, les articles 23 et 34, modifiés par l'ordonnance du 8 décembre 2016;

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