

GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE
VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

[C – 2018/30871]

21 MAART 2018. — Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad

Het Verenigd College,

Gelet op de ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag, artikelen 15, tweede lid en 37;

Gelet op het protocol 2017/17 van Sectorcomité XV van 25 augustus 2017;

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College bevoegd voor de Begroting, gegeven op 7 september 2017;

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar Ambt, gegeven op 7 september 2017;

Gelet op het advies 62.209/3 van de Raad van State, gegeven op 30 november 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende het artikel 43, 1ste lid, van de voormelde ordonnantie van 23 maart;

Op voorstel van de Leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar ambt,

Na beraadslaging,

Besluit :

BOEK I. — ALGEMEEN

TITEL I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de ambtenaren van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad en, in de voorwaarden die het bepaalt, op de stagiairs.

TITEL II. — Definities

Art. 2. § 1^{er}. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder :

1° "Minister" : het Lid of de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor het Openbaar Ambt;

2° "Dienst" : de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag, opgericht bij de ordonnantie van 23 maart 2017;

3° "Ordonnantie" : De ordonnantie van 23 maart houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag;

4° "Directie" : Een van de directies vastgesteld door het Algemeen Beheerscomité in toepassing van artikel 6 geleid door een mandaathouder of een ambtenaar A3;

5° "Dienst van de Staat" : elke niet over afzonderlijke rechtspersoonlijkheid beschikkende dienst die ressorteert onder de wetgevende en uitvoerende machten van de Staat, van de Gemeenschappen en Gewesten, van de Gemeenschapscommissies of van de rechterlijke macht;

6° "Andere openbare diensten dan de diensten van de Staat" :

a) elke dienst met afzonderlijke rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de uitvoerende macht van de Staat, van de Gemeenschappen, van de Gewesten, van de Gemeenschapscommissies;

b) elke dienst die ressorteert onder een provincie, een gemeente, een OCMW, een vereniging van gemeenten of een vereniging van OCMW's, een agglomeratie of die ressorteert onder een federatie van gemeenten, alsook elke dienst die ressorteert onder een aan een provincie of gemeente ondergeschikte instelling;

c) elke andere instelling onder Belgisch recht, die voldoet aan collectieve noodwendigheden van algemeen of lokaal belang, en waarbij de openbare overheid bij de oprichting of de bijzondere leiding klaarblijkelijk een overwegend aandeel heeft;

7° "Vakorganisaties" : de representatieve vakorganisaties die zetelen in Sectorcomité XV in uitvoering van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE
DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2018/30871]

21 MARS 2018. — Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale

Le Collège réuni,

Vu l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, les articles 15, alinéa 2 et 37;

Vu le protocole 2017/17 du Comité de Secteur XV du 25 août 2017;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni en charge du Budget, donné le 7 septembre 2017;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni en charge de la Fonction publique, donné le 7 septembre 2017;

Vu l'avis 62.209/3 du Conseil d'Etat, donné le 30 novembre 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant l'article 43, alinéa 1^{er}, de l'ordonnance du 23 mars 2017 précitée;

Sur la proposition des Membres du Collège réuni en charge de la Fonction publique,

Après délibération,

Arrête :

LIVRE I^{er}. — GENERALITES

TITRE I^{er}. — Champ d'application

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux fonctionnaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale et, dans les conditions qu'il définit, aux stagiaires.

TITRE II. — Définitions

Art. 2. § 1. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

1° "Ministre" : le ou les Membres du Collège réuni, compétents pour la Fonction publique;

2° "Office" : l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, créé par l'ordonnance du 23 mars 2017;

3° "Ordonnance" : l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales;

4° "Direction" : une des directions fixées par le Comité général de gestion en vertu de l'article 6 dirigée par un mandataire ou un fonctionnaire A3;

5° "Service de l'Etat" : tout service relevant des pouvoirs législatif et exécutif de l'Etat, des Communautés et des Régions, des Commissions communautaires ou du pouvoir judiciaire et non constitué en personne juridique;

6° "Service public autre que les services de l'Etat" :

a) tout service relevant du pouvoir exécutif de l'Etat, des Communautés, des Régions, des Commissions communautaires et constitué en personne juridique;

b) tout service relevant d'une province, d'une commune, d'un CPAS, d'une association de communes ou d'une association de CPAS, d'une agglomération ou ayant relevé d'une fédération de communes, ainsi que tout service relevant d'un établissement subordonné à une province ou à une commune;

c) toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique;

7° "Organisations syndicales" : les organisations syndicales représentatives qui siègent au Comité de Secteur XV en exécution de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

8° "Werkdagen" : het geheel van de kalenderdagen, met uitsluiting van de zaterdagen, zondagen en wettelijke feestdagen alsmede 2 en 15 november en 26 december.

9° "De functionele chef" : personeelslid dat de leiding of de dagelijkse controle heeft over het functioneren van een team ingevolge zijn functiebeschrijving;

10° "De hiërarchische meerdere" : De ambtenaar aan wie de leidende ambtenaar of zijn afgevaardigde de verantwoordelijkheid heeft toegekend voor een dienst of een directie en die door dit feit een directe autoriteit uitoefent over de personeelsleden.

11° "HRM" : de directie binnen de Dienst belast met het personeelsbeheer;

12° het "Algemeen Beheerscomité" : het algemeen beheerscomité bepaald in artikel 9 van de Ordonnantie;

13° "de kennisgeving" : Het gebruik van een van de volgende middelen om aan de ambtenaar of stagiair bijzondere informatie ter kennis te brengen :

- ofwel door de afgifte aan de ambtenaar of stagiair tegen een gedateerd en getekend ontvangstbewijs;

- ofwel door een aangetekende zending naar het laatste, door de ambtenaar of stagiair, meegedeelde adres;

14° "in kennis stellen van" : Overgaan tot een kennisgeving;

§ 2. Het begrip "ontwikkelingslanden" slaat terug op de lijst van landen geklasseerd door de OESO als "minst ontwikkelde landen", "landen met een laag inkomen" en "landen met een lager intermediair inkomen", ook DAC-lijst genoemd.

§ 3. Wanneer dit besluit een termijn voorziet die begint te lopen na een notificatie, wordt deze termijn berekend vanaf de dag volgend op de afgifte van het document of vanaf de derde dag volgend op de aangetekende zending ervan, postdatum ter staving, behoudens tegenbewijs van de verzender.

De vervalddag is in de termijn inbegrepen.

Wanneer deze dag evenwel valt op een zaterdag, een zondag of een in artikel 198 bedoelde feestdag, wordt de vervalddag verplaatst naar de eerstvolgende werkdag. Als deze dag valt tussen Kerst en Nieuwjaar, wordt hij verplaatst naar de volgende werkdag na Nieuwjaar.

§ 4. Wanneer dit besluit voorziet in een termijn dan wordt deze, behoudens anderluidende bepalingen, gerekend in kalenderdagen.

§ 5. Het gebruik van de mannelijke benamingen in dit besluit is gemeenschelijk.

Art. 3. Ambtenaar van de Dienst is elkeen die, in vast dienstverband, benoemd is bij de Dienst. Hij verkeert in een statutaire situatie waaraan in de bij dit besluit bepaalde gevallen een einde kan worden gesteld.

Art. 4. Stagiair is elkeen die werd toegelaten tot een stage met het oog op een benoeming in vast dienstverband.

BOEK II. — ADMINISTRATIEF STATUUT

TITEL I. — *Organisatie van de Dienst*

HOOFDSTUK I. — *Het personeelsplan, generieke functiebeschrijvingen en het organogram*

Art. 5. § 1. Het personeelsplan is een plan waarin per activiteitsdomein, per niveau, per rang en per graad het aantal personeelsleden, uitgedrukt in voltijds equivalenten, vastgelegd wordt dat noodzakelijk geacht wordt om de opdrachten, toegewezen aan de Dienst uit te oefenen.

§ 2. De directieraad bedoeld in artikel 13 bereidt een voorstel van personeelsplan voor.

De directieraad bereidt minstens één personeelsplan per begrotingsjaar voor en legt het voor ten laatste op 1 februari van het lopend jaar.

Het personeelsplan moet verenigbaar zijn met de beschikbare budgettaire middelen voor het betrokken begrotingsjaar.

§ 3. Het Algemeen Beheerscomité bepaalt het personeelsplan en legt het ter goedkeuring voor aan het Verenigd College, na overleg in het basisoverlegcomité.

§ 4. Bij gebrek aan goedkeuring van een personeelsplan door het Verenigd College, blijft het laatste bepaalde plan van toepassing.

§ 5. De goedkeuring van het personeelsplan houdt de toestemming in van de bezetting van de betrekkingen die door aanwerving, promotie, mobiliteit of indienstneming worden voorzien.

8° "Jours ouvrables" : l'ensemble des jours calendrier, à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés ainsi que les 2 et 15 novembre et le 26 décembre.

9° "Le chef fonctionnel" : membre du personnel qui a la direction ou le contrôle journalier du fonctionnement d'une équipe en vertu de sa description de fonction;

10° "Le supérieur hiérarchique" : l'agent auquel le fonctionnaire dirigeant ou son délégué a attribué la responsabilité d'un service ou d'une direction et qui exerce de ce fait une autorité directe sur les membres du personnel;

11° "GRH" : la direction au sein de l'Office assurant la gestion du personnel;

12° le "Comité général de gestion" : le comité général de gestion prévu à l'article 9 de l'Ordonnance;

13° "La notification" : l'utilisation d'un des moyens suivants pour porter à la connaissance du fonctionnaire ou du stagiaire une information particulière :

soit la remise d'un document au fonctionnaire ou stagiaire contre accusé de réception, daté et signé;

soit l'envoi d'un document, par lettre recommandée à la dernière adresse communiquée par le fonctionnaire ou le stagiaire;

14° "Notifier" : procéder à une notification.

§ 2. La notion de "pays en voie de développement" renvoie à la liste des pays classés par l'OCDE comme "Pays les moins avancés", "Pays à faible revenu" et "Pays à revenu intermédiaire-tranche inférieure" appelée aussi liste CAD.

§ 3. Lorsque le présent arrêté prévoit un délai à dater d'une notification, ce délai est calculé à partir du lendemain de la remise du document ou du troisième jour qui suit l'envoi de celui-ci par lettre recommandée, la date de la poste faisant foi, sauf preuve contraire fournie par l'expéditeur.

Le jour de l'échéance est compris dans le délai.

Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié visé à l'article 198, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable. Lorsque ce jour tombe entre Noël et Nouvel An, il est reporté au premier jour ouvrable après le Nouvel An.

§ 4. Lorsque le présent arrêté prévoit un délai, celui-ci est compté en jours calendriers, sauf dispositions contraires.

§ 5. L'emploi dans le présent arrêté des noms masculins est épique.

Art. 3. La qualité de fonctionnaire de l'Office est reconnue à toute personne nommée à titre définitif au sein de l'Office. Le fonctionnaire est dans une situation statutaire à laquelle il ne peut être mis fin que dans les cas prévus par le présent arrêté.

Art. 4. La qualité de stagiaire est reconnue à toute personne admise au stage en vue d'une nomination définitive.

LIVRE II. — STATUT ADMINISTRATIF

TITRE I^{er}. — *De l'organisation de l'Office*

CHAPITRE I^{er}. — *Du plan du personnel, des descriptions de fonction génériques et de l'organigramme*

Art. 5. § 1^{er}. Le plan de personnel est un plan dans lequel est déterminé, par domaine d'activité, par niveau, par rang et par grade, le nombre de membres du personnel exprimé en équivalents temps plein jugés nécessaires à l'exécution des missions assignées à l'Office.

§ 2. Le Conseil de direction visé à l'article 13 prépare une proposition de plan de personnel.

Le Conseil de direction prépare au moins un plan de personnel par année budgétaire et le soumet au plus tard le 1^{er} février pour l'année en cours.

Le plan de personnel doit être compatible avec les moyens budgétaires disponibles pour l'année budgétaire concernée.

§ 3. Le Comité général de gestion détermine le plan de personnel et le soumet à l'approbation du Collège réuni, après concertation en comité de concertation de base.

§ 4. En l'absence d'approbation du plan de personnel par le Collège réuni, le dernier plan fixé reste d'application.

§ 5. L'approbation du plan de personnel implique l'autorisation d'occupation des emplois y prévus par recrutement, promotion, mobilité ou engagement.

§ 6. Het personeelsplan, en alle wijzigingen ervan, worden meege-
deeld aan alle personeelsleden en bekendgemaakt in het *Belgisch
Staatsblad*.

Art. 6. Het organogram geeft de functionele, organisatorische en
hiërarchische verbanden binnen de Dienst weer.

De directieraad werkt een voorstel van organogram uit.

Na advies van de Directieraad, stelt het Algemeen Beheerscomité het
organogram van iedere Directie vast.

Het organogram, evenals elke wijziging ervan, worden bij dienstnota
of bij ieder ander intern communicatiemiddel aan de personeelsleden
meegedeeld.

Art. 7. Onverminderd het tweede lid, legt het Algemeen Beheerscomité,
op de voordracht van de Directieraad, de functiebeschrijvingen vast.

Het Verenigd College legt de functiebeschrijvingen van de mandaten
vast.

De vereiste kwalificaties worden aan iedere functiebeschrijving
toegevoegd. Er dient onder kwalificaties te worden verstaan, het geheel
van kennis en vaardigheden die vereist zijn om de functie uit te
oefenen.

HOOFDSTUK II. — *Ambtenaren*

Afdeling 1. — Graden

Art. 8. De ambtenaren worden benoemd in graden, hiërarchisch
verdeeld in vier niveaus en in negen rangen, overeenkomstig artikel 9
van dit besluit.

Art. 9. § 1. Het niveau van een graad bepaalt de plaats van die graad
in de hiërarchie volgens de kwalificatie van de opleiding en de
geschiktheid waarvan blijkt moet worden gegeven opdat die graad kan
worden toegekend.

§ 2. De rang bepaalt de betrekkelijke waarde van een graad in zijn
niveau.

Elke rang wordt met een letter gevolgd door een cijfer aangeduid : de
letter verwijst naar het niveau, het cijfer plaatst de rang binnen het
niveau; het hoogste cijfer stemt overeen met de hoogste rang.

De rangen worden verdeeld onder de niveaus als volgt :

1° in niveau A, zes rangen, namelijk A1, A2, A3, A4, A4+ en A5;

2° in niveau B, één rang, namelijk B1;

3° in niveau C, één rang, namelijk C1;

4° in niveau D, één rang, namelijk D1.

Het niveau A is het hoogste niveau.

§ 3. De graad is de titel die de ambtenaar in een rang situeert en hem
machtigt tot het bekleden van een van de betrekkingen welke met die
graad overeenstemmen.

Volgende graden worden opgericht :

1° in rang A5 : leidend ambtenaar;

2° in rang A4+ : adjunct-leidend ambtenaar;

3° in rang A4 : directeur-diensthofd;

4° in rang A3 : directeur;

5° in rang A2 : eerste attaché; eerste ingenieur deskundige, eerste
geneesheer deskundige, eerste attaché deskundige;

6° in rang A1 : geneesheer; ingenieur; attaché;

7° in rang B1 : assistent;

8° in rang C1 : adjunct;

9° in rang D1 : klerk.

Afdeling 2. — Opdrachten en taken van de Leidend ambtenaren

Art. 10. De leidend ambtenaar, onverminderd de opdrachten en
taken die hem bij dit besluit worden toevertrouwd, en overeenkomstig de
Ordonnantie :

1° leidt de Dienst, onder het gezag en het toezicht van het Algemeen
Beheerscomité, en zorgt voor de goede werking en de coördinatie van
het geheel van de directies en diensten en van hun activiteiten;

2° oefent het hoog gezag uit over al het personeel en is in het
bijzonder belast met de handhaving van de tucht en de orde;

3° oefent de dagelijkse beheersbevoegdheden uit die zijn omschreven
in het huishoudelijk reglement;

§ 6. Le plan de personnel, ainsi que toutes les modifications qui y sont
apportées sont communiqués à tous les membres du personnel et
publiés au *Moniteur belge*.

Art. 6. L'organigramme représente les liens fonctionnels, organisa-
tionnels et hiérarchiques au sein de l'Office.

Le Conseil de direction élabore une proposition d'organigramme.

Le Comité général de gestion fixe, après avis du Conseil de direction,
l'organigramme de chaque Direction.

L'organigramme, ainsi que toutes ses modifications, sont communi-
qués aux membres du personnel, par note de service ou tout autre
moyen de communication interne.

Art. 7. Sans préjudice de l'alinéa 2, le Comité général de gestion
arrête, sur la proposition du Conseil de direction, les descriptions de
fonction.

Le Collège réuni arrête les descriptions de fonction des mandats.

Les qualifications requises sont jointes à chaque description de
fonction. Il y a lieu d'entendre par qualifications, l'ensemble des
connaissances et aptitudes requises pour exercer la fonction.

CHAPITRE II. — *Des fonctionnaires*

Section 1^{re}. — Des grades

Art. 8. Les fonctionnaires sont nommés à des grades répartis
hiérarchiquement en quatre niveaux et en neuf rangs, conformément à
l'article 9 du présent arrêté.

Art. 9. § 1^{er}. Le niveau d'un grade détermine la place de celui-ci
dans la hiérarchie, selon la qualification de la formation et des aptitudes
qui doivent être attestées pour que ce grade puisse être attribué.

§ 2. Le rang détermine l'importance relative d'un grade dans son
niveau.

Chaque rang est désigné par une lettre suivie d'un chiffre : la lettre
renvoie au niveau, le chiffre situe le rang dans le niveau, le plus haut
chiffre correspondant au rang le plus élevé.

Les rangs sont répartis entre les niveaux comme suit :

1° au niveau A, six rangs, à savoir A1, A2, A3, A4, A4+ et A5;

2° au niveau B, un rang à savoir B1;

3° au niveau C, un rang à savoir C1;

4° au niveau D, un rang à savoir D1.

Le niveau A est le niveau le plus élevé.

§ 3. Le grade est le titre qui situe le fonctionnaire à un rang et qui
l'habilite à occuper un des emplois qui correspond à ce grade.

Les grades suivants sont créés :

1° au rang A5 : fonctionnaire dirigeant;

2° au rang A4+ : fonctionnaire dirigeant adjoint;

3° au rang A4 : directeur-chef de service;

4° au rang A3 : directeur;

5° au rang A2 : premier attaché, premier ingénieur expert, premier
médecin expert, premier attaché expert;

6° au rang A1 : médecin; ingénieur; attaché;

7° au rang B1 : assistant;

8° au rang C1 : adjoint;

9° au rang D1 : commis.

Section 2. — Des missions et tâches des fonctionnaires dirigeants

Art. 10. Sans préjudice des missions et tâches que lui confie le
présent arrêté, et en conformité avec l'Ordonnance, le fonctionnaire
dirigeant :

1° dirige l'Office, sous l'autorité et le contrôle du Comité général de
gestion, et assure son bon fonctionnement et la coordination de
l'ensemble des directions et services et de leurs activités;

2° exerce la haute autorité sur tout le personnel et veille en particulier
au respect de la discipline et de l'ordre;

3° exerce les pouvoirs de gestion journalière définis par le règlement
d'ordre intérieur;

4° coördineert de opstelling van de begrotingen en ziet toe op de uitvoering ervan;

5° coördineert de activiteiten van de directies en diensten;

6° voert de opdrachten en taken uit die hem door het Algemeen Beheerscomité worden gedelegeerd.

Art. 11. De leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar werken een billijke en evenwichtige verdeling van de verantwoordelijkheden uit; deze verdeling wordt ter goedkeuring aan het Verenigd College voorgelegd.

De adjunct-leidend ambtenaar oefent bovendien in artikel 10 bepaalde opdrachten en taken van de leidend ambtenaar uit, wanneer deze afwezig of verhinderd is.

Art. 12. De leidende ambtenaren kunnen binnen de beperkingen van hun bevoegdheden, hun bevoegdheden geheel of gedeeltelijk delegeren aan de ambtenaren van niveau A en B die zij aanwijzen.

De delegaties worden ter kennis van de personeelsleden gebracht.

HOOFDSTUK III. — Directieraad

Art. 13. Binnen de Dienst is er een directieraad. Deze bestaat uit de leidend ambtenaar, de adjunct-leidend ambtenaar en de ambtenaren van rang A4; deze kan worden aangevuld door ambtenaren van rang A3 aangewezen door het Algemeen Beheerscomité.

Art. 14. Behalve de bevoegdheid die dit statuut hem met name toekent, neemt de directieraad kennis van alle vraagstukken met algemene strekking die verband houden met de toepassing van de statutaire regels. Hij oefent onder meer het hoog gezag uit over het verloop van de loopbaan van de ambtenaren.

Bovendien beraadslaagt de directieraad over de algemene werking en de organisatie van de Dienst; hij kan ook beraadslagen over bevoegdheids geschillen binnen de Dienst.

Elke aangelegenheid die betrekking heeft op de organisatie van de Dienst kan bij de directieraad door één van zijn leden worden aangehangen gemaakt.

De directieraad wordt geraadpleegd voor de specifieke uitvoeringsmaatregelen van het statuut.

Elk voorstel of elke individuele beslissing, door de directieraad genomen ten opzichte van een personeelslid, gebeurt bij geheime stemming. Tenzij één wettelijk tweetalig lid van de directieraad aanwezig is, is een lid van de directieraad van dezelfde taalrol als het personeelslid, aanwezig.

Art. 15. De directieraad wordt voorgezeten door de leidend ambtenaar of, in geval van afwezigheid of van verhindering, door de adjunct-leidend ambtenaar.

Een secretaris wordt aangeduid onder zijn leden.

De directieraad stelt zijn reglement van inwendige orde op dat ten minste de frequentie van de vergaderingen, het vereiste aanwezigheidsquorum en de, voor de geldigheid van zijn beslissingen, vereiste meerderheid vastlegt. Dit wordt door het Algemeen Beheerscomité goedgekeurd en bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK IV. — Raad van beroep

Art. 16. § 1. De Raad van beroep gemeenschappelijk aan de Diensten van het Verenigd College en de instellingen van openbaar nut van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, opgericht en ingericht bij artikelen 18 tot 22 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, bevoegd voor de beroepen inzake stage, evaluatie, verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid, proefperiodes, verlopen, afwezigheden, beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst en tuchtregeling, is ten opzichte van het personeel van de Dienst in deze zaken bevoegd.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk begrijpt men onder de woorden "het besluit van het verenigd college", het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

§ 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk begrijpt men onder de woorden "huidige tekst", dit besluit.

4° coordonne l'élaboration des budgets et en surveille l'exécution;

5° coordonne les activités des directions et services;

6° exécute les missions et tâches qui lui sont déléguées par le Comité général de gestion.

Art. 11. Le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint élaborent une répartition équitable et équilibrée des responsabilités; cette répartition est soumise pour accord au Collège réuni.

Le fonctionnaire dirigeant adjoint exerce en outre les missions et les tâches du fonctionnaire dirigeant, définies à l'article 10, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.

Art. 12. Les fonctionnaires dirigeants peuvent, dans la limite de leurs compétences, déléguer leurs compétences, en tout ou en partie, aux fonctionnaires de niveaux A et B qu'ils désignent.

Les délégations sont portées à la connaissance des membres du personnel.

CHAPITRE III. — Du Conseil de direction

Art. 13. Il existe, au sein de l'Office, un conseil de direction. Celui-ci comprend le fonctionnaire dirigeant, le fonctionnaire dirigeant adjoint et les fonctionnaires du rang A4; il peut être complété par des fonctionnaires de rang A3 désignés par le Comité général de gestion.

Art. 14. Outre les attributions qui lui sont nommément reconnues par le présent statut, le conseil de direction connaît de toute question à portée générale relative à l'application des règles statutaires. Il exerce notamment la haute surveillance du déroulement des carrières.

Le conseil de direction délibère, par ailleurs, du fonctionnement général et de l'organisation de l'Office; il peut également débattre des conflits de compétence au sein de l'Office.

Il peut être saisi pour avis de toute question touchant à l'organisation de l'Office, par l'un de ses membres.

Le conseil de direction est consulté pour les mesures d'exécution spécifiques du statut.

Toute proposition ou décision individuelle prise à l'égard d'un fonctionnaire par le conseil de direction a lieu au scrutin secret. Sauf la présence d'un membre du conseil de direction bilingue légal, un membre du conseil de direction du rôle linguistique du fonctionnaire est présent.

Art. 15. Le conseil de direction est présidé par le fonctionnaire dirigeant ou, en cas d'absence ou d'empêchement, par le fonctionnaire dirigeant adjoint.

Un secrétaire est désigné parmi ses membres.

Le conseil de direction établit son règlement d'ordre intérieur qui fixe au moins la fréquence des réunions, le quorum de présences requises et la majorité requise à la validité de ses décisions. Celui-ci est approuvé par le Comité général de gestion et fait l'objet d'une publication au *Moniteur belge*.

CHAPITRE IV. — De la chambre de recours

Art. 16. § 1. La chambre de recours commune aux Services du Collège réuni et aux organismes d'intérêt public de la Commission communautaire commune, créée et organisée par les articles 18 à 22 de l'arrêté du collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, compétente pour les recours en matière de stage, d'évaluation, de déclaration d'inaptitude professionnelle définitive, de période d'essai, de congés, d'absences, de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de régime disciplinaire, est compétente à l'égard du personnel de l'Office pour les recours en ces matières.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, les mots "l'arrêté du collège réuni" désignent l'arrêté du collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale".

§ 3. Pour l'application du présent chapitre, les mots "présent texte" désignent le présent arrêté.

§ 4. De regels begrepen onder artikelen 18 tot en met 22 van het besluit van het verenigd college worden voor de toepassing op de personeelsleden van de Dienst aangepast zoals aangegeven in artikelen 17 tot en met 21 van de huidige tekst.

Art. 17. In artikel 19, § 7, derde lid van het besluit van het verenigd college, moeten de woorden "in artikel 171 bedoelde" gelezen worden als volgt: "in artikel 198 van de huidige tekst bedoelde".

Art. 18. In artikel 20 van het besluit van het verenigd college:

1° in het eerste lid:

a) moeten de woorden: "In de in artikel 62, § 3, eerste lid, bedoelde gevallen" gelezen worden als volgt: "In de in artikel 85, derde lid van de huidige tekst, bedoelde gevallen";

b) moeten de woorden "krachtens artikel 56" gelezen worden als volgt: "Krachtens artikel 75, § 1 van de huidige tekst";

c) moeten de woorden "krachtens artikel 72" gelezen worden als volgt: "krachtens artikel 94 van de huidige tekst".

2° in het tweede lid:

a) zijn de woorden "met inachtneming van de maximumtermijn bedoeld in artikel 60, § 2, tweede lid" niet van toepassing;

b) zijn de woorden "Artikel 62 is van toepassing, met dien verstande dat de directieraad geen tweede verlenging van de stage kan voorstellen" niet van toepassing zijn. Hier geldt artikel 85 van de huidige tekst.

Art. 19. In artikel 21 van het besluit van het verenigd college:

1° moeten de woorden "In de in artikelen 79, § 3" gelezen worden als volgt: "In de in de artikelen 101, § 3 van de huidige tekst";

2° moeten de woorden "in artikel 77, § 3, vierde lid" gelezen worden als volgt: "in artikel 99, § 3, vierde lid van de huidige tekst";

3° moeten de woorden "in artikel 80 § 3" gelezen worden als volgt: "in artikel 102, § 3 van de huidige tekst".

Art. 20. In artikel 21/1 van het besluit van het verenigd college:

1° moeten de woorden "voorzien in artikel 96/1, vijfde lid" gelezen worden als volgt: als "voorzien in artikel 122, vijfde lid van de huidige tekst"

2° moeten de woorden "Dienst Human resources" gelezen worden als "HRM".

Art. 21. In artikel 22 van het besluit van het verenigd college moeten de woorden "in de artikelen 164, eerste lid, en 213, eerste lid, bedoelde gevallen" gelezen worden als volgt: "In de artikelen 191, 1ste lid en 249, 1ste lid van de huidige tekst bedoelde gevallen.

HOOFDSTUK V. — *Werktijdsregeling*

Art. 22. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt op achtentwintig uur maximum vastgesteld, gespreid over vijf werkdagen, wat een dagelijkse uurregeling van gemiddeld zeven uur en zesentwintig minuten betekent.

In afwijking van het vorige lid, kan het arbeidsreglement voor specifieke werkzaamheden een bijzondere werktijdregeling bepalen.

De dagelijkse uurregeling wordt in glij- en stamtijden verdeeld.

De toepassingsmodaliteiten van dit artikel worden door het arbeidsreglement van de Dienst vastgesteld.

Deze bepalingen zijn van toepassing op de stagiairs.

HOOFDSTUK VI. — *De selectiecommissies en de evaluatiecommissie*

Art. 23. Met het oog op de toekenning van de mandaatbetrekkingen worden er hiertoe selectiecommissies opgericht. De selectiecommissies worden samengesteld in functie van de te begeven mandaatbetrekkingen en bestaan elk uit ten minste vijf en ten hoogste zeven leden.

Het Verenigd College wijst op de voordracht van de Minister, de leden van een selectiecommissie aan telkens als een mandaatbetrekking vacant wordt verklaard en duidt één onder hen aan als voorzitter. De leden van de selectiecommissies beschikken over expertise met betrekking tot de materies die ressorteren onder de te begeven mandaatbetrekking en/of met betrekking tot overheidsmanagement. De aanstelling van de leden van een selectiecommissie is beperkt tot de selectieprocedure waarvoor zij zijn aangesteld.

Ten hoogste twee derden van de leden van een selectiecommissie behoort tot hetzelfde geslacht.

§ 4. Pour leur application à l'égard du personnel de l'Office, les règles visées aux articles 18 à 22 de l'arrêté du collège réuni sont adaptées comme il est indiqué aux articles 17 à 21 du présent texte.

Art. 17. A l'article 19, § 7, alinéa 3, de l'arrêté du collège réuni, les mots "visé à l'article 171" doivent se lire comme suit: "visé à l'article 198 du présent texte."

Art. 18. A l'article 20 de l'arrêté du collège réuni:

1° à l'alinéa 1^{er}:

a) les mots "Dans les cas visés à l'article 62, § 3, alinéa 1^{er}" doivent se lire comme suit: "dans les cas visés à l'article 85, alinéa 3 du présent texte";

b) les mots "En vertu de l'article 56, alinéa 1^{er}", doivent se lire comme suit: "en vertu de l'article 75, § 1^{er} du présent texte";

c) les mots "en vertu de l'article 72" doivent se lire comme suit: "en vertu de l'article 94 du présent texte".

2° à l'alinéa 2:

a) les mots "suivant les modalités qu'elle fixe pour les périodes maximales visées à l'article 60, § 2, alinéa 2" ne sont pas d'application;

b) les mots "L'article 62 est d'application, étant entendu que le conseil de direction ne peut pas proposer une deuxième prolongation du stage" ne sont pas d'application. L'article 85 est ici d'application;

Art. 19. A l'article 21 de l'arrêté du collège réuni:

1° les mots "visés à l'article 79, § 3" doivent se lire comme suit: "visés à l'article 101, § 3, du présent texte";

2° les mots "à l'article 77, § 3, alinéa 4" doivent se lire comme suit: "à l'article 99, § 3, alinéa 4 du présent texte";

3° les mots "à l'article 80, § 3" doivent se lire comme suit: "à l'article 102, § 3, du présent texte".

Art. 20. A l'article 21/1 de l'arrêté du collège réuni:

1° les mots "à l'article 96/1, alinéa 5," doivent se lire comme suit: "à l'article 122, alinéa 5 du présent texte"

2° les mots "Service des ressources humaines" doivent se lire "GRH".

Art. 21. A l'article 22 de l'arrêté du collège réuni, les mots "visés aux articles 164, alinéa 1^{er}, et 213, alinéa 1^{er}" doivent se lire comme suit: "visés aux articles 191, alinéa 1^{er} et 249, alinéa 1^{er}, du présent texte,".

CHAPITRE V. — *Du régime de travail*

Art. 22. La durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée à trente-huit heures maximum, réparties sur cinq jours ouvrables, soit un horaire journalier de travail de sept heures trente-six minutes en moyenne.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le règlement de travail peut arrêter un régime de travail particulier s'appliquant à des activités spécifiques.

L'horaire journalier est partagé en plages mobiles et en plages fixes.

Le règlement de travail de l'Office fixe les modalités d'application du présent article.

Les présentes dispositions sont applicables aux stagiaires.

CHAPITRE VI. — *Des commissions de sélection et de la commission d'évaluation*

Art. 23. Il est créé des commissions de sélection en vue de l'attribution des emplois de mandat. Les commissions de sélection sont composées en fonction des emplois de mandat à attribuer et comprennent, chacune, cinq membres au moins et sept membres au plus.

Le Collège réuni, sur la proposition du Ministre, désigne les membres de chacune des commissions de sélection chaque fois qu'un emploi de mandat est déclaré vacant et désigne le président parmi ceux-ci. Les membres des commissions de sélection disposent d'une expertise en rapport avec les matières qui relèvent de l'emploi de mandat à attribuer et/ou en rapport avec le management du secteur public. La désignation des membres des commissions de sélection est limitée à la procédure de sélection pour laquelle ils ont été désignés.

Les deux tiers au plus des membres de chacune des commissions de sélection appartiennent au même sexe.

Wanneer een betrekking vacant wordt verklaard voor kandidaten van beide taalrollen, dient één lid van de selectiecommissie de kennis van de tweede taal bewezen te hebben overeenkomstig artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

De Minister, voor het geheel van de selectiecommissies, duidt twee effectieve en twee plaatsvervangende secretarissen aan die tot een verschillende taalrol behoren.

Het Verenigd College, op de voordracht van de Minister, stelt het huishoudelijk reglement van de selectiecommissies op en bepaalt de vergoeding toegekend aan de voorzitter en de leden van de selectiecommissies.

Het Verenigd College kan, op de voordracht van de Minister, een extern selectie- en assessmentbureau aanstellen dat de selectiecommissie ondersteunt in zijn werkzaamheden.

Art. 24. Niemand kan worden aangeduid tot lid van een selectiecommissie die in welke hoedanigheid dan ook belang heeft bij de desbetreffende selectieprocedure.

De leden van de selectiecommissies zijn gebonden tot geheimhouding omtrent de beraadslagingen en besluiten alsmede aangaande elke inlichting waarvan zij kennis zouden hebben gekregen bij het uitvoeren van hun opdracht.

Art. 25. Met het oog op de evaluatie van de mandaathouders bedoeld in artikel 105 wordt er een evaluatiecommissie opgericht. De evaluatiecommissie bestaat uit zeven leden die beschikken over expertise met betrekking tot overheidsmanagement en die niet behoren tot Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of tot de Dienst.

Het Verenigd College, wijst op voordracht van de Minister, de leden van de evaluatiecommissie aan alsook de voorzitter onder hen. Het Verenigd College wijst eveneens op de voordracht van de Minister, vier plaatsvervangende leden aan die beantwoorden aan dezelfde criteria als de effectieve leden. Wanneer één van de leden afwezig of verhinderd is, wijst de voorzitter het plaatsvervangend lid aan dat hem zal vervangen. Wanneer de voorzitter afwezig is, komt het voorzitterschap toe aan het oudste effectieve lid.

De leden worden aangesteld voor een periode van vijf jaar. Hun aanstelling is hernieuwbaar.

Ten hoogste twee derden van de leden van de evaluatiecommissie behoort tot hetzelfde geslacht.

De Minister duidt twee effectieve en twee plaatsvervangende secretarissen aan van verschillende taalrol om de evaluatiecommissie bij te staan.

Het Verenigd College, op de voordracht van de Minister, stelt het huishoudelijk reglement van de evaluatiecommissie op.

De evaluatiecommissie vervult de opdrachten die haar worden toegewezen door dit besluit. Het Verenigd College kan haar bijkomende bevoegdheden toewijzen.

De leden van de evaluatiecommissie die in welke hoedanigheid dan ook bij een door de commissie onderzocht dossier betrokken zijn, onthouden zich van zitting.

TITEL II. — Rechten en plichten

Art. 26. De ambtenaren oefenen hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van hun hiërarchische meerderen.

Zij dienen daartoe :

1° de van kracht zijnde wetten, ordonnances en reglementeringen alsmede de richtlijnen waaronder de gedragsregels inzake deontologie, van de overheid waartoe zij behoren na te leven;

2° nauwgezet en correct hun adviezen te formuleren en hun verslagen op te stellen;

3° de beslissingen zorgvuldig en plichtsbewust uit te voeren.

Art. 27. De ambtenaren hebben het recht om met waardigheid en hoffelijkheid te worden behandeld, zowel door hun hiërarchische meerderen als door hun collega's en hun ondergeschikten.

Zij dienen hun collega's, hiërarchische meerderen en ondergeschikten met waardigheid en hoffelijkheid te behandelen. Zij vermijden elk woord, houding en voorkomen die deze waardigheid en hoffelijkheid in het gedrang zouden kunnen brengen of de goede werking van de dienst zouden kunnen schaden.

Art. 28. Onverminderd artikel 29 van het Wetboek van strafverordering, stellen de ambtenaren hun hiërarchische meerdere of, indien nodig, een hogere hiërarchische meerdere op de hoogte van elke onwettigheid of onregelmatigheid waarvan zij kennis hebben.

Lorsque l'emploi est ouvert à des candidats des deux rôles linguistiques, un des membres de la commission de sélection doit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

Pour l'ensemble des commissions de sélection, le Ministre désigne deux secrétaires effectifs et deux secrétaires suppléants de rôle linguistique différent.

Le Collège réuni, sur la proposition du Ministre, établit le règlement d'ordre intérieur des commissions de sélection et fixe l'allocation accordée au président et aux membres des commissions de sélection.

Le Collège réuni peut, sur la proposition du Ministre, désigner un bureau externe de sélection et d'assessment pour assister la commission de sélection dans ses activités.

Art. 24. Quiconque aurait un intérêt en quelle que qualité que ce soit dans la procédure de sélection ne peut être désigné comme membre de la commission de sélection.

Les membres de la commission de sélection sont liés par le secret en ce qui concerne les débats et délibérations ainsi que pour toute information dont ils auraient eu connaissance dans l'exercice de leur mission.

Art. 25. Il est créé une commission d'évaluation chargée de l'évaluation des titulaires de mandat visée à l'article 105. La commission d'évaluation est composée de sept membres qui disposent d'une expertise en rapport avec le management du secteur public et qui ne ressortissent pas aux Services du Collège réuni de la Commission Communautaire Commune ou à l'Office.

Le Collège réuni, sur la proposition du Ministre, désigne les membres de la commission d'évaluation ainsi que le président parmi ceux-ci. Le Collège réuni désigne également sur proposition du Ministre quatre membres suppléants qui répondent aux mêmes critères que les membres effectifs. En cas d'absence ou d'empêchement d'un membre, un suppléant est désigné par le président. En cas d'absence du président, la présidence est attribuée au plus âgé des membres effectifs présents.

Les membres sont désignés pour une période de cinq ans. Leur désignation est renouvelable.

Les deux tiers au plus des membres appartiennent au même sexe.

Le Ministre désigne deux secrétaires effectifs et deux secrétaires suppléants de rôle linguistique différent pour assister la commission d'évaluation.

Le Collège réuni, sur la proposition du Ministre, établit le règlement d'ordre intérieur de la commission d'évaluation.

La commission d'évaluation remplit les missions qui lui sont assignées par le présent arrêté. Le Collège réuni peut lui confier des compétences supplémentaires.

Les membres de la commission d'évaluation qui en quelle que qualité que ce soit seraient concernés par un dossier examiné par la commission, s'abstiennent de siéger.

TITRE II. — Des droits et des devoirs

Art. 26. Les fonctionnaires remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A cet effet, ils sont tenus de :

1° respecter les lois, ordonnances et règlements en vigueur ainsi que les directives, parmi lesquelles les règles de conduite concernant la déontologie, de l'autorité dont ils relèvent;

2° formuler leurs avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;

3° exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle.

Art. 27. Les fonctionnaires ont le droit d'être traités avec dignité et courtoisie tant par leurs supérieurs hiérarchiques que par leurs collègues et leurs subordonnés.

Ils ont le devoir de traiter leurs collègues, supérieurs hiérarchiques et subordonnés avec dignité et courtoisie. Ils évitent toute parole, attitude et présentation qui pourraient compromettre cette dignité et cette courtoisie ou obérer le bon fonctionnement du service.

Art. 28. Sans préjudice de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, les fonctionnaires informent leur supérieur hiérarchique ou, si nécessaire, un supérieur hiérarchique plus élevé, de toute illégalité ou irrégularité dont ils ont connaissance.

Art. 29. De ambtenaren behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie. In de wijze waarop zij de vragen van de gebruikers beantwoorden of waarop zij de dossiers behandelen, eerbiedigen zij op een strikte wijze de beginselen van neutraliteit, van gelijkheid in behandeling en van naleving van de wetten, ordonnances, reglementeringen en richtlijnen.

Art. 30. Buiten de uitoefening van hun ambt vermijden de ambtenaren elke handelwijze die het vertrouwen van het publiek in hun dienst kan aantasten. Zij vermijden evenzeer elke toestand waarbij zij, zelfs door een tussenpersoon, in verband zouden kunnen worden gebracht met bezigheden die in strijd zijn met de waardigheid van hun ambt.

Zelfs buiten hun ambt doch ter oorzake ervan, mogen de ambtenaren rechtstreeks of bij tussenpersoon, geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen. Dit slaat niet op symbolische geschenken van kleine waarde uitgewisseld tussen ambtenaren in de normale uitoefening van hun ambt.

Art. 31. De ambtenaren plaatsen zich niet en laten zich niet plaatsen in een toestand van belangenconflicten, dit wil zeggen in een toestand waarin zij door henzelf of door een tussenpersoon een persoonlijk voordeel hebben dat van die aard is om de onpartijdige en objectieve uitoefening van hun ambt te beïnvloeden of de gewettigde verdenking te doen ontstaan van zulke invloed.

Wanneer ambtenaren van oordeel zijn dat zij een belangenconflict hebben of vrezen te hebben, brengen zij hun hiërarchische meerdere hierover onmiddellijk op de hoogte. Deze verleent hen hiervan schriftelijk akte.

In geval van een erkend belangenconflict, neemt de hiërarchische meerdere de passende maatregelen om er een einde aan te stellen.

De ambtenaren kunnen schriftelijk om het advies van de voorzitter van de directieraad vragen over een toestand waarin zij zich bevinden, dit om te weten of deze de oorzaak is van een belangenconflict.

Art. 32. De ambtenaren hebben het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt.

Het is hun enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op 's lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en de vrijheden van de burger en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privé-leven. Dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen.

De bepalingen van de voorgaande leden gelden eveneens voor de ambtenaren die hun ambt hebben neergelegd.

Art. 33. De ambtenaren hebben recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling.

Art. 34. De ambtenaren houden zich permanent op de hoogte van de ontwikkeling van de technieken, regelingen en opzoekingen in de materies waarmee ze beroepshalve belast zijn.

De ambtenaar heeft recht op opleiding die nuttig is voor zijn functioneren binnen de Dienst. De overheid voorziet in die opleiding en waarborgt tevens de toegang tot de voortgezette opleiding onder meer met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

Periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten worden in ieder opzicht gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

Art. 35. Elke ambtenaar heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen.

Art. 36. Elke overtreding van de artikelen 26 tot 32 wordt, naargelang het geval dit vereist, bestraft met een van de tuchtstraffen voorzien in artikel 157, onverminderd de toepassing van de strafwetten.

Art. 37. De bepalingen van deze Titel zijn van toepassing op de stagiairs.

TITEL III. — *Onverenigbaarheden*

Art. 38. Met de hoedanigheid van ambtenaar is onverenigbaar elke bezigheid die, hetzij door de ambtenaar zelf, hetzij door een tussenpersoon verricht wordt, en die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan of met de waardigheid van het ambt in strijd is.

Art. 29. Les fonctionnaires traitent les usagers de leur service avec compréhension et sans aucune discrimination. Dans la manière dont ils répondent aux demandes des usagers ou dont ils traitent les dossiers, ils respectent strictement les principes de neutralité, d'égalité de traitement et de respect des lois, ordonnances, règlements et directives.

Art. 30. Les fonctionnaires évitent, en dehors de l'exercice de leur fonction, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans leur service. Ils évitent aussi toute situation où, même par personne interposée, ils pourraient être associés à des occupations contraires à la dignité de leur fonction.

Les fonctionnaires ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leur fonction mais à raison de celle-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques. Ne sont pas visés les cadeaux symboliques de faible valeur échangés entre fonctionnaires dans l'exercice normal de leurs fonctions.

Art. 31. Les fonctionnaires ne se placent pas et ne se laissent pas placer dans une situation de conflits d'intérêts, c'est-à-dire une situation dans laquelle ils ont par eux-mêmes ou par personne interposée un intérêt personnel susceptible d'influer sur l'exercice impartial et objectif de leurs fonctions ou à créer la suspicion légitime d'une telle influence.

Lorsque des fonctionnaires estiment qu'il y a un conflit d'intérêts ou qu'ils craignent d'en avoir un, ils en informent leur supérieur hiérarchique. Celui-ci leur en donne acte par écrit.

En cas de conflit d'intérêts avéré, le supérieur hiérarchique prend les mesures adéquates pour y mettre fin.

Les fonctionnaires peuvent solliciter par écrit l'avis du président du conseil de direction sur une situation dans laquelle ils se trouvent, afin de savoir si elle est constitutive d'un conflit d'intérêts.

Art. 32. Les fonctionnaires jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée; cette interdiction vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions aussi longtemps qu'une décision finale n'a pas encore été prise.

Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux fonctionnaires qui ont cessé leur fonction.

Art. 33. Les fonctionnaires ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches.

Art. 34. Les fonctionnaires se tiennent au courant d'une façon permanente de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

Le fonctionnaire a droit à la formation utile à son travail au sein de l'Office. L'autorité pourvoit à cette formation et garantit à cet effet l'accès à la formation continue entre autres en vue du développement de la carrière professionnelle.

Les périodes d'absence justifiées par la participation aux activités obligatoires de formation sont à tout point de vue assimilées à des périodes d'activité de service.

Art. 35. Tout fonctionnaire a le droit de consulter son dossier personnel.

Art. 36. Toute contravention aux articles 26 à 32 est punie, suivant l'exigence des cas, de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 157, sans préjudice de l'application des lois pénales.

Art. 37. Les dispositions du présent Titre sont applicables aux stagiaires.

TITRE III. — *Des incompatibilités*

Art. 38. Est incompatible avec la qualité de fonctionnaire, toute occupation exercée soit par le fonctionnaire lui-même, soit par l'intermédiaire d'une autre personne, qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 39. § 1. De cumulatie van beroepsactiviteiten is verboden tenzij er toestemming voor werd gegeven.

Onder beroepsactiviteit wordt verstaan elke bezigheid die een belastbaar beroepsinkomen verschaft en die niet inherent is aan de uitoefening van het ambt.

Inherent aan het ambt is elke opdracht die, overeenkomstig een wettelijke of reglementaire bepaling, verbonden is aan het ambt of waarvoor de ambtenaar door de overheid waaronder hij ressorteert, wordt aangewezen.

§ 2. Een politiek mandaat wordt niet als een beroepsactiviteit beschouwd.

De verkozen ambtenaar verwittigt hiervan de leidend ambtenaar.

De uitoefening van een mandaat bedoeld in artikel 133 is onverenigbaar met een politiek mandaat.

Art. 40. Van deze titel kan, op schriftelijk verzoek van de belanghebbende en op verslag van de directieraad, worden afgeweken door de Minister.

De door een mandaathouder gevraagde afwijking om een politiek mandaat uit te oefenen, kan maar betrekking hebben op een niet-uitvoerend politiek mandaat bedoeld in artikel 215.

Art. 41. Het in artikel 40 bedoelde schriftelijk verzoek wordt bij de leidend ambtenaar ingediend, door middel van een modelformulier dat door de HRM wordt verstrekt. De directeur van de dienst geeft vooraf in het vak dat op het formulier daartoe is voorzien, een gemotiveerd advies.

De verzoeker wordt in kennis gesteld van de beslissing van de Minister.

Art. 42. De bepalingen van deze Titel gelden eveneens voor de stagiairs.

TITEL IV. — *Werving, de stage en de benoeming*

HOOFDSTUK I. — *De werving en de selectie*

Afdeling I. — Algemene bepaling

Art. 43. Voor de aanwerving sluiten de Minister en de afgevaardigde bestuurder van SELOR een samenwerkingsprotocol af voor de Diensten van het Verenigd College en voor de Dienst.

De Minister pleegt voorafgaandelijk overleg met de leidend ambtenaren van de voormelde instellingen.

SELOR organiseert de selecties en speelt een beslissende rol in de uitvoering ervan.

Afdeling 2. — De benoemings-, toelaatbaarheids- en wervingsvoorwaarden

Art. 44. Niemand kan tot ambtenaar worden benoemd indien hij niet voldoet aan de hiernavolgende voorwaarden :

- 1° Voldoen aan de opgelegde toelatingsvoorwaarden van de in te vullen betrekking;
- 2° Slagen voor de voorziene vergelijkende proeven;
- 3° met goed gevolg de stage volbrengen.

Art. 45. Niemand kan tot ambtenaar worden benoemd indien hij niet voldoet aan de hiernavolgende algemene toelaatbaarheidsvoorwaarden :

- 1° Belg zijn wanneer de uit te oefenen functies een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Staat of andere openbare instanties;
- 2° gedrag vertonen in overeenstemming met de eisen van de beoogde betrekking;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenkomt met het niveau van de te verlenen graad, houder zijn van getuigschrift van vaardigheden die buiten het diploma verworven zijn en die toegang verlenen tot de functie waarvoor de selectie georganiseerd wordt, of slagen voor de instapkaartmodule, overeenkomstig de tabel in bijlage bij onderhavig besluit.

Art. 46. Voor bepaalde selecties kunnen volgende bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden voorzien worden :

- 1° het bezitten van een specifiek diploma dat in het bijzonder toegang verleent tot het ambt waarvoor de selectie georganiseerd wordt;

Art. 39. § 1^{er}. Le cumul d'activités professionnelles est interdit à moins qu'une autorisation n'ait été donnée.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation qui procure des revenus professionnels imposables et qui n'est pas inhérente à l'exercice de la fonction.

Est inhérente à la fonction, toute mission qui, conformément à une disposition légale ou réglementaire, est liée à cette fonction ou toute mission pour laquelle le fonctionnaire est désigné par l'autorité dont il dépend.

§ 2. Un mandat politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

Le fonctionnaire qui est élu en avertit le fonctionnaire dirigeant.

L'exercice d'un mandat visé à l'article 133 est incompatible avec un mandat politique.

Art. 40. Des dérogations au présent titre pourront, sur demande écrite de l'intéressé et sur rapport du conseil de direction, être accordées par le Ministre.

La dérogation demandée par un mandataire pour exercer un mandat politique ne peut porter que sur un mandat politique non exécutif visé à l'article 215.

Art. 41. La demande écrite visée à l'article 40 est introduite auprès du fonctionnaire dirigeant, à l'aide d'un formulaire type, fourni par la GRH. Le directeur du service donne au préalable un avis motivé à l'endroit du formulaire réservé à cet effet.

Le demandeur est informé de la décision du Ministre.

Art. 42. Les dispositions du présent Titre sont également applicables aux stagiaires.

TITRE IV. — *Du recrutement, du stage et de la nomination*

CHAPITRE I^{er}. — *Du recrutement et de la sélection*

Section 1^{re}. — Disposition générale

Art. 43. Pour le recrutement, le Ministre et l'administrateur délégué de SELOR concluent un protocole de collaboration pour les Services du Collège réuni et l'Office.

Le Ministre se consulte au préalable avec les fonctionnaires dirigeant des organismes mentionnés à l'alinéa précédent.

Le SELOR organise les sélections et joue un rôle déterminant dans leur déroulement.

Section 2. — Conditions de nomination, d'admissibilité et de recrutement

Art. 44. Nul ne peut être nommé fonctionnaire s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 1° Réunir les conditions d'admissibilité imposées pour l'emploi à conférer;
- 2° Réussir la sélection comparative prévue;
- 3° accomplir avec succès le stage.

Art. 45. Nul ne peut être nommé fonctionnaire s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité qui suivent :

- 1° être Belge lorsque les emplois comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique ou que les fonctions ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou d'autres collectivités publiques;
- 2° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° être porteur d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer, ou être porteur d'un certificat ou d'un titre de compétences acquises hors diplôme donnant accès à la fonction pour laquelle la sélection est organisée ou avoir réussi le module de carte d'accès, selon le tableau annexé au présent arrêté.

Art. 46. Pour une sélection déterminée, des conditions spécifiques d'admissibilité peuvent être prévues parmi les conditions suivantes :

- 1° la possession d'un diplôme spécifique conférant l'accès à la fonction pour laquelle la sélection est organisée;

2° relevante werkervaring wanneer de aard van de te verlenen betrekking zodanige eisen wettigt;

3° het toelaten van studenten die in het laatste jaar zitten van de studies voor het behalen van het vereiste diploma of getuigschrift, wanneer de organisator van de selectie vermoedt dat het aantal deelnemers niet groot genoeg zal zijn om voldoende kandidaten of geslaagden te kunnen weerhouden; in welk geval zij die geslaagd zijn voor het examen van het voorlaatste jaar en verklaren dat zij het examen van het laatste jaar voor de examencommissie van hun Gemeenschap zullen afleggen, ook tot dat wervingsexamen worden toegelaten. Voor hun benoeming kunnen de geslaagden van deze selecties zich slechts vanaf de dag waarop zij aan de organisator van de selectie het vereiste diploma of studiegetuigschrift hebben voorgelegd, op hun rangschikking beroepen;

4° behalve de in artikel 45, 4° vermelde diploma's en getuigschriften, de volgende diploma's en getuigschriften aanvaarden voor de selectie in een bepaalde graad wanneer de vereisten van de uit te oefenen ambten dit toelaten :

a) diploma's en getuigschriften van het onderwijs voor sociale promotie en van het kunstonderwijs voor socioculturele promotie;

b) diploma's en getuigschriften van het technisch onderwijs, kunst- onderwijs of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan;

5° voor de selectie van bepaalde functies van niveau D, het bezit van bepaalde diploma's, vormingsattesten of bevoegdheidstitels als dit verantwoord is vanwege de technische of de gespecialiseerde aard van de uit te oefenen ambten;

6° voor de selectie in bepaalde graden van de niveaus A, B en C, de vormingsdiploma's of vormingsgetuigschriften of competentie titels eisen als dit verantwoord is vanwege de technische of de gespecialiseerde aard van de uit te oefenen ambten en voor zover de houders van die diploma's en getuigschriften eveneens houder zijn van één van de studiebewijzen vermeld in artikel 45, 4°.

7° medische geschiktheid voor het uit te oefenen ambt, indien de aard van het ambt dit vereist;

8° andere voorwaarden vereist door de aard van het ambt.

Afdeling 3. — Organisatie van de selecties en samenstelling van de selectiecommissies

Art. 47. Op voorstel van de HRM kiest de leidend ambtenaar één of meerdere van de volgende mogelijkheden, en de rangschikking waarbinnen ze worden georganiseerd :

1° Overplaatsing zoals bepaald in artikel 150;

2° Externe mutatie zoals bepaald in artikel 151;

3° Mobiliteit zoals bepaald in artikel 130;

4° Overgang tot een hoger niveau zoals bepaald in de artikelen 118 en volgende;

5° Aanwerving.

Art. 48. De vergelijkende selectieproeven worden georganiseerd voor de werving in de graden van de rangen A1, A2, B1, C1 en D1.

Worden als wervingsgraden beschouwd :

1° in niveau A,

a) rang A2 : eerste attaché-deskundige; eerste ingenieur deskundige, eerste geneesheer deskundige;

b) rang A1 : geneesheer; ingenieur; attaché;

2° in niveau B, rang B1 : assistent;

3° in niveau C, rang C1 : adjunct;

4° in niveau D, rang D1 : klerk.

Art. 49. § 1. De afgevaardigd bestuurder van SELOR kondigt de vergelijkende selectie minstens aan door middel van publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Het bericht vermeldt minstens de laatste dag waarop kan worden gesolliciteerd en of er eventueel een wervingsreserve wordt aangelegd van de laureaten. Desgevallend wordt de geldigheidsduur van en het aantal laureaten dat opgenomen wordt in de wervingsreserve vermeldt.

§ 2. Wanneer een vergelijkend examen wordt georganiseerd, dan bepaalt de afgevaardigd bestuurder van SELOR de datum waarop de kandidaten moeten voldoen aan de diplomavooraanvragen of de voorwaarden met betrekking tot studiegetuigschriften, en in voorkomend geval, de datum waarop de kandidaten een minimumleeftijd bereikt moeten hebben of over specifieke professionele vaardigheden moeten beschikken.

2° une expérience professionnelle pertinente, lorsque de telles conditions sont justifiées par la nature de l'emploi à conférer;

3° admettre les étudiants qui accomplissent la dernière année d'études requise pour qu'ils obtiennent le diplôme ou le certificat d'études exigé lorsque l'organisateur de la sélection présume que les participants ne seront pas assez nombreux pour qu'il y ait suffisamment de candidats ou de lauréats; en ce cas, sont également admis à cette sélection ceux qui ont satisfait à l'épreuve relative à l'avant-dernière année et qui déclarent qu'ils se présenteront devant le jury de leur Communauté pour l'épreuve relative à la dernière année; les lauréats de ces sélections ne peuvent toutefois faire valoir, en vue d'une nomination, le bénéfice de leur classement qu'à partir du jour où ils auront produit devant l'organisateur de la sélection, le diplôme ou certificat d'études exigé;

4° admettre, pour la sélection à un grade déterminé et lorsque les exigences des fonctions à exercer ne s'y opposent pas, outre les diplômes et certificats d'études indiqués à l'article 45, 4°, d'autres diplômes et certificats parmi les suivants :

a) diplômes et certificats d'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement artistique de promotion socioculturelle;

b) diplômes et certificats d'enseignement technique, artistique ou professionnel secondaire de plein exercice;

5° pour la sélection à des fonctions déterminées du niveau D, la possession de certains diplômes, certificats de formation ou titres de compétences lorsque cette condition est justifiée par le caractère technique ou spécialisé des fonctions à exercer, et pour autant que les détenteurs de ces diplômes ou certificats soient également porteurs d'un des titres d'études prévus à l'article 45, 4°;

6° exiger, pour la sélection à des grades déterminés des niveaux A, B et C, les diplômes ou certificats de formation ou titres de compétences lorsque cette condition est justifiée par le caractère technique ou spécialisé des fonctions à exercer, et pour autant que les détenteurs de ces diplômes ou certificats soient également porteurs d'un des titres d'études prévus à l'article 45, 4°;

7° l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer, si la nature de la fonction l'exige;

8° d'autres conditions exigées par la nature de la fonction.

Section 3. — Organisation des sélections et constitution des commissions de sélection

Art. 47. Sur proposition de la GRH, le fonctionnaire dirigeant détermine parmi les modes suivants, le ou les mode(s) au(x)quel(s) il est fait appel, et l'ordre dans lequel ils seront organisés :

1° Mutation telle que définie par l'article 150;

2° Mutation externe telle que définie par l'article 151;

3° Mobilité telle que définie par l'article 130;

4° Accession au niveau supérieur telle que définie par les articles 118 et suivants;

5° Recrutement.

Art. 48. Les sélections comparatives sont organisées pour le recrutement aux grades des rangs A1, A2, B1, C1 et D1.

Sont considérés comme grades de recrutement :

1° au niveau A,

a) rang A2 : premier attaché-expert; premier ingénieur expert; premier médecin expert;

b) rang A1 : médecin; ingénieur; attaché;

2° au niveau B, rang B1 : assistant;

3° au niveau C, rang C1 : adjoint;

4° au niveau D, rang D1 : commis.

Art. 49. § 1^{er}. L'administrateur délégué de SELOR annonce l'organisation des sélections comparatives au moins par un avis au *Moniteur belge*.

L'avis mentionne au moins la date limite de candidature et la constitution éventuelle d'une réserve des lauréats. Le cas échéant, il précise la durée de validité et le nombre de lauréats repris au sein de cette réserve.

§ 2. Lors de l'organisation d'une sélection comparative, l'Administrateur délégué de SELOR fixe la date à laquelle les candidats doivent satisfaire aux conditions relatives aux diplômes ou certificats d'études et le cas échéant à la condition d'un âge minimum ou à des conditions spéciales d'aptitudes professionnelles.

§ 3. De afgevaardigd bestuurder van SELOR roept de kandidaten op die toegelaten worden, om deel te nemen aan de selectieproeven voorzien door het selectieprogramma.

§ 4. De afgevaardigd bestuurder van SELOR bepaalt de kandidatenlijst en verzekert zich ervan dat zij beantwoorden aan de algemene en specifieke toelaatbaarheidsvoorwaarden voor de functie waarnaar ze meedingen.

Vanaf het moment dat de afgevaardigd bestuurder van SELOR vaststelt tijdens de vergelijkende selectieproeven, dat een kandidaat niet voldoet of niet kan voldoen aan één van de algemene voorwaarden of aan de bijzondere toelatingsvoorwaarden gesteld voor de functie waarvoor de kandidaat solliciteert, dan sluit hij de kandidaat uit en deelt hem zijn gemotiveerde beslissing mee.

Art. 50. § 1. Voor elke selectie stelt de afgevaardigd bestuurder van SELOR een selectiecommissie samen.

De selectiecommissie bestaat uit :

1° de afgevaardigd bestuurder van SELOR of zijn/haar afgevaardigde, voorzitter;

2° op voorstel van de betrokken leidend ambtenaar, ten minste twee bijzitters gekozen uit de personeelsleden van de Dienst die minstens een rang bekleden gelijk aan deze van de in te vullen functie, en die beschikken over een professionele kwalificatie of ervaring die verband houdt met de functiebeschrijving van de in te vullen betrekking of uit externe personen die wegens hun ervaring bijzonder gekwalificeerd zijn;

3° ten minste één plaatsvervanger voor elk lid van de selectiecommissie. De plaatsvervangers wonen alle gesprekken met de kandidaten bij.

Ten hoogste twee derden van de leden behoren tot hetzelfde geslacht.

§ 2. De beslissingen worden genomen bij meerderheid van stemmen.

§ 3. Een toelage kan worden toegekend aan de leden van de commissie bedoeld in paragraaf 1, 2°, als ze geen personeelslid van de Dienst zijn. De Minister bepaalt het bedrag van deze toelage.

Afdeling 4. — Functiebeschrijving, programma en organisatie van de selectie

Art. 51. De HRM stelt, in samenspraak met de leidend ambtenaren, de functiebeschrijvingen op.

Deze functiebeschrijvingen worden bepaald overeenkomstig artikel 7 van dit besluit.

Art. 52. Op basis van de functiebeschrijving die opgesteld en bepaald werd overeenkomstig de artikelen 7 en 51, legt de afgevaardigd bestuurder van SELOR het programma van de selectie vast en bepaalt hierin :

1° voor zover de aard van de betrekking het vereist, de bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden, zoals omschreven in artikel 46;

2° het selectieprogramma, vastgesteld overeenkomstig afdeling 5;

3° het aantal punten dat aan de volledige selectie, aan iedere proef en desgevallend aan de onderdelen ervan wordt toegekend;

4° het minimaal aantal punten dat voor het slagen van de selectie wordt vereist;

5° de uiterste datum waarop de kandidaten geslaagd moeten zijn voor de instapkaartmodule om te mogen deelnemen aan de generieke module;

6° de datum waarop de kandidaten geslaagd moeten zijn voor de generieke module om te mogen deelnemen aan de specifieke module;

7° de datum waarop aan de toelatingsvoorwaarden moet worden voldaan;

8° het aantal toelaatbare kandidaten voor de specifieke module van de selectie indien een tussenmodule wordt georganiseerd.

Afdeling 5. — De selectieproeven

Onderafdeling 1. — Algemene bepaling

Art. 53. § 1. De selectie omvat minstens een schriftelijke of computergestuurde generieke module waarbij de anonimiteit van de kandidaten is gewaarborgd, en een specifieke module die een tussentest kan omvatten.

§ 2. De inhoud van de generieke module wordt bepaald door SELOR. De inhoud van de specifieke modules wordt bepaald door SELOR in samenspraak met de HRM.

§ 3. L'Administrateur délégué de SELOR convoque les candidats admissibles aux modules d'épreuves prévus par le programme de sélection.

§ 4. L'Administrateur délégué de SELOR arrête la liste des candidats et s'assure qu'ils réunissent les conditions générales et spécifiques d'admissibilité requises pour la fonction pour laquelle ils concourent.

Dès que l'administrateur délégué du SELOR constate, pendant une sélection comparative, qu'un candidat ne remplit pas, ou ne pourra pas remplir, une des conditions générales ou spéciales d'admissibilité requises pour l'emploi pour lequel l'intéressé concourt, il exclut celui-ci de la sélection comparative et lui communique sa décision ainsi que les motifs de celle-ci.

Art. 50. § 1^{er}. Pour chaque sélection, l'Administrateur délégué de SELOR compose une commission de sélection.

La commission de sélection comprend :

1° l'Administrateur délégué de SELOR ou son délégué, Président;

2° sur proposition du fonctionnaire dirigeant concerné, au moins deux assesseurs choisis parmi les membres du personnel de l'Office de rang au moins égal à l'emploi à pourvoir et dotés d'une qualification ou d'une expérience professionnelle en lien avec la description de fonction de l'emploi à pourvoir ou parmi des personnalités extérieures particulièrement qualifiées en raison de leur expérience;

3° au moins un suppléant pour chaque membre de la commission de sélection. Les suppléants assistent à l'ensemble des auditions des candidats.

Deux tiers au plus des membres appartiennent au même sexe.

§ 2. Les décisions se prennent à la majorité des voix.

§ 3. Une allocation peut être accordée aux membres de la commission visée au paragraphe 1^{er}, 2°, s'ils ne sont pas membres du personnel de l'Office. Le Ministre fixe le montant de cette allocation.

Section 4. — De la description des fonctions, du programme et de l'organisation de la sélection

Art. 51. La GRH, en concertation avec les fonctionnaires dirigeants, rédige les descriptions de fonction.

Ces descriptions de fonction sont arrêtées conformément à l'article 7 du présent arrêté.

Art. 52. Sur base de la description de fonction élaborée et arrêtée conformément aux articles 7 et 51, l'Administrateur délégué de SELOR fixe le programme de sélection dans lequel il détermine :

1° pour autant que la nature de la fonction l'exige, les conditions d'admissibilité spécifiques, telles que décrites à l'article 46;

2° le programme de sélection, fixé conformément à la section 5;

3° le nombre de points attribués à l'ensemble de la sélection, à chacune des épreuves et, le cas échéant, à leurs subdivisions;

4° le minimum de points qui est exigé pour réussir la sélection;

5° la date limite à laquelle les candidats doivent avoir réussi le module de carte d'accès pour participer au module générique;

6° la date à laquelle les candidats doivent avoir réussi le module générique pour pouvoir participer au module spécifique;

7° la date à laquelle les conditions d'admission doivent être réunies;

8° le nombre de candidats admissibles au module spécifique de la sélection si une épreuve intermédiaire est organisée.

Section 5. — Des épreuves de la sélection

Sous-section 1re. — Disposition commune

Art. 53. § 1^{er}. La sélection comprend au moins un module générique écrit ou informatisé garantissant l'anonymat des candidats et un module spécifique qui peut comprendre une épreuve intermédiaire.

§ 2. Le contenu du module générique est déterminé par SELOR. Le contenu des modules spécifiques est déterminé par SELOR en concertation avec la GRH.

§ 3. Die proeven zijn eliminerend. Een kandidaat wordt pas toegelaten om een proef af te leggen op voorwaarde dat hij of zij geslaagd of vrijgesteld is voor de voorgaande proef.

§ 4. Indien het aantal ingeschreven kandidaten of de aard van de in te vullen functie het verantwoorden kunnen meerdere opeenvolgende selectieproeven worden georganiseerd.

§ 5. De HRM roept de kandidaten voor elke test op. Een afwezige kandidaat wordt van de selectie uitgesloten.

Onderafdeling 2. — De instapkaartmodule

Art. 54. § 1. De instapkaartmodule is een module met proeven voor een kwalitatieve selectie die nagaat of de kandidaat over de basis- en cognitieve vaardigheden beschikt, die vereist worden op een hoger niveau dan datgene waar hij krachtens zijn graad, zijn diploma(s) of zijn studiegetuigschrift(en) aanspraak op kan maken.

Het slagen geldt als getuigschrift voor vaardigheden die buiten het diploma verworven zijn en die toegang verlenen tot het niveau van de graad tot welke de functie behoort waarvoor de selectie georganiseerd wordt.

De geldigheidsduur van dit getuigschrift wordt bepaald door de afgevaardigd bestuurder van SELOR.

De instapkaartmodule wordt georganiseerd per niveau minstens om de twee jaar.

§ 2. Het certificaat voor vaardigheden of het getuigschrift dat door de Gemeenschappen of de Gemeenschapscommissies afgegeven wordt, heeft dezelfde waarde als de instapkaartmodule.

§ 3. De kandidaat die niet slaagt voor de instapkaartmodule van de vergelijkende selectie mag gedurende een periode van zes maanden geen proeven van dezelfde module afleggen. Deze periode van zes maanden gaat in op de dag dat de resultaten van de proef worden meegedeeld.

Onderafdeling 3. — De generieke module

Art. 55. De generieke module van de selectie omvat de proeven die dienen om een eerste kwalitatieve selectie te maken van de kandidaten op basis van de generieke vaardigheden die verbonden zijn aan een functieniveau.

Indien meerdere selecties binnen eenzelfde niveau een generieke module gemeenschappelijk hebben, geeft de organisator van de selectie de geslaagden een vrijstelling voor de generieke module wanneer ze deelnemen aan een andere selectie.

De afgevaardigde bestuurder van SELOR bepaalt de geldigheidsduur van de vrijstelling bij de mededeling van het resultaat.

Elke ambtenaar benoemd door de federale staat of een andere gefedereerde entiteit van een bepaald niveau geniet een vrijstelling van de generieke module voor dit niveau.

Art. 56. De kandidaat die niet slaagt voor de generieke module van een vergelijkende selectie, mag gedurende een periode van zes maanden geen proeven van dezelfde module afleggen. Deze periode van zes maanden gaat in op de dag dat de resultaten van de proef worden meegedeeld.

Onderafdeling 4. — De specifieke module en rangschikking van de geslaagden

Art. 57. De specifieke module strekt ertoe de motivatie van de kandidaten te evalueren met betrekking tot de te bekleden functie, alsook de specifieke vaardigheden van de kandidaten.

Deze module kan bestaan uit meerdere schriftelijke en/of mondelinge uitsluitingsproeven.

Op het einde van elke test worden de kandidaten gerangschikt op basis van de behaalde resultaten.

Art. 58. Indien het aantal kandidaten voor een betrekking, die geslaagd zijn voor de generieke module van de selectie, of die hiervoor zijn vrijgesteld, en die naar de betrekking in kwestie solliciteren, en indien de betrekking dit rechtvaardigt of als de complexiteit van het aan te werven profiel dit vereist, kan in de specifieke module een uitsluitingsproef georganiseerd worden.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR bepaalt, in samenspraak met de HRM, de aard van de proef en de vaardigheden waarop de bijkomende proef betrekking zal hebben.

Art. 59. § 1. Er worden een of meerdere specifieke proeven georganiseerd voor een betrekking die ingevuld moet worden op basis van een bepaalde functiebeschrijving.

§ 3. Ces épreuves sont éliminatoires. Le candidat n'est admis à présenter une épreuve qu'à la condition de réussir ou d'être dispensé de l'épreuve précédente.

§ 4. Si le nombre de candidats inscrits ou la nature de l'emploi à pourvoir le justifient, plusieurs épreuves de sélection successives peuvent être organisées.

§ 5. La GRH convoque les candidats à chaque épreuve de la sélection. Le candidat absent à une épreuve est exclu de la sélection.

Sous-section 2. — Le module de carte d'accès

Art. 54. § 1^{er}. Le module de carte d'accès est un module d'épreuves de sélection qualitative qui vérifie si le candidat dispose des compétences de base et aptitudes cognitives qui sont exigées au niveau supérieur à celui auquel il peut prétendre en vertu de son grade, de son ou ses diplôme(s) ou de son ou ses certificat(s) d'études.

Sa réussite vaut comme certificat de compétences acquises hors diplôme donnant accès au niveau où se situe le grade auquel appartient la fonction pour laquelle la sélection est organisée.

La durée de validité de ce certificat est fixée par l'Administrateur délégué de SELOR.

Le module de carte d'accès est organisé, par niveau, au minimum tous les deux ans.

§ 2. Le certificat de compétences ou titre de validation délivré par les Communautés ou les Commissions communautaires et les organismes agréés par celles-ci a la même valeur que la carte d'accès.

§ 3. Le candidat ayant échoué au module de carte d'accès d'une sélection comparative ne peut pas présenter les épreuves de ce même module pendant une période de six mois. Cette période de six mois est calculée à partir de la date à laquelle les résultats de l'épreuve sont communiqués.

Sous-section 3. — Le module générique

Art. 55. Le module générique de la sélection rassemble les épreuves qui consistent à effectuer une première sélection qualitative des candidats sur la base des compétences génériques liées à un niveau de fonction.

Si un module générique est commun à plusieurs sélections au sein d'un même niveau, l'organisateur de la sélection dispense les lauréats du module générique lors de leur participation à une autre sélection.

L'Administrateur délégué de SELOR détermine la durée de validité de la dispense lors de la communication du résultat.

Tout fonctionnaire nommé par l'Etat fédéral ou une autre entité fédérée à un niveau déterminé bénéficie d'une dispense du module générique pour ce niveau.

Art. 56. Le candidat ayant échoué au module générique d'une sélection comparative ne peut pas présenter les épreuves de ce même module pendant une période de six mois. Cette période de six mois est calculée à partir de la date à laquelle les résultats de l'épreuve sont communiqués.

Sous-section 4. — Du module spécifique et du classement des lauréats

Art. 57. Le module spécifique est destiné à évaluer la motivation à occuper l'emploi et les compétences spécifiques des candidats.

Ce module peut comprendre plusieurs épreuves écrites et/ou orales éliminatoires.

A l'issue de chacune de ces épreuves, les candidats sont classés sur base des résultats obtenus.

Art. 58. Si le nombre de candidats à un emploi ayant réussi le module générique de la sélection ou qui en sont dispensés le justifie, ou si la complexité du profil à recruter l'exige, une épreuve intermédiaire éliminatoire peut être organisée au sein du module spécifique.

L'Administrateur délégué de SELOR détermine, en concertation avec la GRH, la nature de l'épreuve et les compétences sur lesquelles ce module intermédiaire portera.

Art. 59. § 1^{er}. Une ou plusieurs épreuves spécifiques pour un emploi à pourvoir sur base d'une description de fonction déterminée sont organisées.

§ 2. Indien het aantal laureaten het rechtvaardigt, dan stelt de afgevaardigd bestuurder van SELOR, in samenspraak met de HRM het aantal laureaten vast die mogen deelnemen aan de specifieke module.

Art. 60. De laureaten van de specifieke module die geschikt bevonden worden door de selectiecommissie voor de in te vullen functie, worden gerangschikt.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR of zijn afgevaardigde stelt een proces-verbaal op met de rangschikking van de laureaten.

Onderafdeling 5 : — Over de samenstelling en de raadpleging van de wervingsreserve en van de wervingsreserve van de andere overheden

Art. 61. § 1. De laureaten van de generieke module worden opgenomen in een wervingsreserve.

Een wervingsreserve is samengesteld uit laureaten van de specifieke module, vervolgens van elk van de specifieke proeven die in de loop van de selectieprocedure plaatsvonden, en desgevallend van de bijkomende proef.

§ 2. De geldigheidsduur van een wervingsreserve bedraagt twee jaar.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR, op vraag van de Minister, kan de geldigheidsduur van de wervingsreserve verlengen die op zijn initiatief werd samengesteld, telkens voor een periode van maximaal één jaar.

§ 3. De laureaten van een wervingsreserve kunnen uitgenodigd worden om deel te nemen aan de specifieke module georganiseerd overeenkomstig de artikelen 57 en volgende met het oog op een andere betrekking dan die waarvoor ze werden gerangschikt.

Art. 62. De Minister kan voor een aanwerving waarvoor geen wervingsreserve is samengesteld, een beroep doen op de wervingsreserves die SELOR voor een andere overheid heeft samengesteld, op voorwaarde dat deze overheid daarvoor toestemming verleend heeft.

In overleg met de gedelegeerd bestuurder van SELOR kan de Minister beslissen een specifieke module te organiseren volgens de regels in de artikelen 57 tot 60.

Art. 63. Het Algemeen beheerscomité kan een andere instelling toestaan de wervingsreserve te consulteren.

Onderafdeling 6. — Regels voor de toelating van de geslaagden

Art. 64. § 1. Elke geslaagde krijgt bericht van zijn resultaat en van zijn rangschikking.

§ 2. De geslaagden die een betrekking aanvaarden, verbinden er zich toe in dienst te treden. Zij die na deze aanvaarding weigeren in dienst te treden, worden ambtshalve uit de rangschikking geschrapt.

Als de geslaagde de betrekking aanvaard heeft, vergewist de HRM zich ervan dat hij aan alle vereiste voorwaarden voldoet.

Art. 65. Na het afsluiten van het proces-verbaal van de selectie, worden de batig gerangschikte geslaagden die aan de gestelde eisen voldoen, in de volgorde van hun rangschikking, tot de stage toegelaten in de functie waarvoor zij hebben meegedongen.

Zij worden voor een vacante betrekking van die graad aangewezen.

Onderafdeling 7. — Oproep tot indiensttreding van de geslaagden

Art. 66. De HRM roept de geselecteerde kandidaat op tot indiensttreding.

Indien de geslaagde de functie niet binnen een termijn van drie maanden kan invullen, kan de HRM de volgende gerangschikte oproepen.

Wanneer de geslaagde nog gebonden is door een arbeidsovereenkomst houdt de HRM rekening met een eventuele opzegtermijn.

HOOFDSTUK II. — *Werving van personen met een handicap*

Art. 67. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder "erkenninginstellingen" de zes volgende instellingen :

1° het Waals Agentschap voor een Kwaliteitsvol Leven, in het kort AViQ;

2° de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor personen met een handicap (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung);

3° het Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap, in het kort VAPH;

4° de Brusselse Franstalige dienst voor mindervaliden;

5° de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

§ 2. Lorsque le nombre de lauréats le justifie, l'Administrateur délégué de SELOR, en concertation avec la GRH, fixe le nombre de lauréats autorisés à participer au module spécifique.

Art. 60. Les lauréats du module spécifique jugés aptes par la commission de sélection pour l'emploi à conférer font l'objet d'un classement.

L'administrateur délégué du SELOR ou son délégué établit le procès-verbal fixant le classement des lauréats.

Sous-section 5. — De la constitution et de la consultation des réserves de lauréats et des réserves de lauréats des autres autorités

Art. 61. § 1^{er}. Une réserve de recrutement est constituée des lauréats du module générique.

Une réserve de recrutement est constituée des lauréats du module spécifique et à la suite de chacune des épreuves spécifiques organisées au cours de la sélection, et, en ce compris, le cas échéant, l'épreuve intermédiaire.

§ 2. La durée de validité d'une réserve de recrutement est fixée à deux ans.

L'administrateur délégué de SELOR, à la demande du Ministre, peut prolonger le délai des réserves de recrutement constituées à son initiative, chaque fois à concurrence d'une période d'un an maximum.

§ 3. Les lauréats d'une réserve de recrutement peuvent être invités à participer au module spécifique organisé par les articles 57 et suivants en vue de pourvoir à un autre emploi que celui pour lequel ils ont été classés.

Art. 62. Le Ministre peut, pour un recrutement pour lequel aucune réserve n'est constituée, faire appel aux réserves de lauréats qui relèvent d'une autre autorité et constituées par le SELOR, moyennant l'accord de cette autorité.

Le Ministre, en concertation avec l'Administrateur délégué de SELOR, peut décider d'organiser un module spécifique selon les règles prévues aux articles 57 à 60.

Art. 63. Le Comité général de gestion peut autoriser une autre institution à utiliser le classement à titre de réserve de lauréats.

Sous-section 6. — Des modalités d'admission des lauréats

Art. 64. § 1^{er}. Chaque lauréat reçoit communication de ses résultats et de son classement.

§ 2. Les lauréats qui acceptent un emploi s'engagent à l'occuper. Ceux qui, après cette acceptation, refusent d'entrer en fonction, sont rayés d'office du classement.

Lorsque le lauréat a accepté l'emploi, la GRH s'assure qu'il réunit l'ensemble des conditions requises.

Art. 65. Après clôture du procès-verbal de la sélection, les lauréats classés en ordre utile et qui satisfont aux conditions requises sont, dans l'ordre de leur classement, admis en stage dans la fonction pour laquelle ils ont concouru.

Ils sont affectés à un emploi vacant de ce grade.

Sous-section 7. — De l'appel en service des lauréats

Art. 66. La GRH appelle en service le candidat sélectionné.

Lorsqu'un lauréat ne peut occuper l'emploi dans un délai de trois mois, la GRH peut faire appel au suivant dans le classement.

Toutefois, lorsque le lauréat se trouve dans les liens d'un contrat de travail, la GRH tient compte d'un délai de préavis éventuel.

CHAPITRE II. — *Du recrutement de personnes handicapées*

Art. 67. Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par "organismes d'agrément" les six organismes suivants :

1° l'Agence wallonne pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ;

2° l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung);

3° l'Agence flamande pour les personnes handicapées, en abrégé VAPH;

4° le Service bruxellois francophone des personnes handicapées;

5° la Commission communautaire commune;

6° de Algemene directie voor gehandicapte personen van de FOD Sociale Zekerheid.

Art. 68. De Dienst moet personen met een handicap tewerkstellen a rato van twee percent van het personeelsplan.

De betrekkingen die voor personen met een handicap bestemd zijn, kunnen bekleed worden door kandidaten die bij hun aanwerving ten minste één van de volgende voorwaarden vervullen :

1° ingeschreven zijn bij één van de erkenningsinstellingen bedoeld in artikel 67 of het voorwerp hebben uitgemaakt van een beslissing tot tegemoetkoming vanwege één van deze instellingen en één van deze instellingen in kennis te hebben gesteld van elke beslissing betreffende maatregelen inzake hulp of sociale integratie of inschakeling in het arbeidsproces, die door de federale of gemeenschapsoverheid is genomen;

2° het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en een attest voorleggen van het Federaal Agentschap of van het Bestuur medische expertise waarbij een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % wordt bevestigd;

3° door een beroepsziekte zijn getroffen en een attest voorleggen van het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's of van het Bestuur medische expertise waarbij een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66 % wordt bevestigd;

4° het slachtoffer zijn geweest van een gemeenrechtelijk ongeval en een door de griffie van de rechtbank afgeleverd afschrift van het vonnis voorleggen waarbij een handicap of een blijvende ongeschiktheid van ten minste 30 % wordt bevestigd;

5° het slachtoffer zijn geweest van een thuis-ongeval en een afschrift van de beslissing van de verzekeringsinstelling voorleggen waarbij een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66% wordt bevestigd;

6° een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

Art. 69. De leidend ambtenaar zendt de lijst van de vacante betrekkingen die door een persoon met een handicap bekleed kunnen worden naar de erkenningsinstellingen bedoeld in artikel 67, alsook naar Actiris, het FOREM en de VDAB.

Hij voegt er een fiche bij met de functiebeschrijving, de vereiste kwalificaties en bekwaamheden voor elke betrekking.

Art. 70. § 1. Het Algemeen Beheerscomité richt zich tot de afgevaardigd bestuurder van SELOR om een persoon met een handicap aan te werven.

De persoon met een handicap moet voldoen aan de wervingsvoorwaarden voor elke betrekking en slagen voor een wervingsexamen dat aangepast is aan de beperkingen opgelegd door zijn handicap en bestemd is om zijn bekwaamheid tot het bekleden van de betrekking na te gaan.

Het Algemeen Beheerscomité duidt de kandidaten aan die naar zijn mening het beste profiel voor het bekleden van de betrekking bezitten.

§ 2. De leidend ambtenaar duidt een ambtenaar aan, belast met de begeleiding van de bij de Dienst tewerkgestelde personen met een handicap die dit wensen.

HOOFDSTUK III. — *De stage*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 71. De stagiair is geen ambtenaar in de zin van dit besluit.

De bepalingen van dit besluit gelden voor hem slechts in zover zij uitdrukkelijk op hem toepasselijk zijn verklaard.

Art. 72. Perioden van afwezigheid gedurende de stage hebben een verlenging van de stage tot gevolg zodra ze, buiten de verloven bedoeld in artikel 190, 1°, tien werkdagen gewettigde afwezigheid overschrijden, verspreid over één of meerdere malen, zelfs als de stagiair in dienstactiviteit is.

Tijdens de schorsing van de stage behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair.

Hij behoudt zijn hoedanigheid van stagiair eveneens tot de datum waarop een definitieve beslissing omtrent zijn benoeming of ontslag wordt genomen.

Art. 73. De geslaagde die in dienst wordt geroepen, wordt tot de stage toegelaten door de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar die hem voorlopig aanstelt in de betrekking waarvoor hij in dienst werd geroepen.

6° la Direction générale des personnes handicapées du SPF Sécurité Sociale.

Art. 68. L'Office est tenu d'occuper des personnes handicapées, à concurrence de deux pour cent de l'effectif prévu au plan du personnel.

Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes handicapées, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

1° avoir été enregistrés auprès d'un des organismes d'agrément visés à l'article 67, ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire;

2° avoir été victimes d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels ou par l'Administration de l'expertise médicale certifiant une incapacité permanente d'au moins 66 %;

3° être victimes d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels ou par l'Administration de l'expertise médicale certifiant une incapacité permanente d'au moins 66 %;

4° avoir été victimes d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité permanente est d'au moins 30 %;

5° avoir été victimes d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 %;

6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées.

Art. 69. Le fonctionnaire dirigeant envoie aux organismes d'agrément visés à l'article 67, ainsi qu'à Actiris, au FOREM et au VDAB, la liste des emplois déclarés vacants pouvant être occupés par une personne handicapée.

Il joint une fiche contenant pour chaque emploi, la description de fonction, les qualifications et les capacités requises.

Art. 70. § 1^{er}. Le Comité général de gestion s'adresse à l'administrateur délégué du SELOR pour recruter une personne handicapée.

Pour chaque emploi, la personne handicapée doit satisfaire aux conditions de recrutement et réussir une épreuve de recrutement adaptée aux contraintes liées à son handicap et destinée à vérifier son aptitude à occuper l'emploi.

Le Comité général de gestion désigne les candidats qui, à son estime, ont le meilleur profil pour occuper l'emploi.

§ 2. Le fonctionnaire dirigeant désigne un fonctionnaire chargé de l'accompagnement des personnes handicapées, occupées par l'Office, qui le souhaite.

CHAPITRE III. — *Du stage*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 71. Le stagiaire n'a pas la qualité de fonctionnaire dans le sens du présent arrêté.

Il n'est soumis aux dispositions de cet arrêté que dans la mesure où elles lui sont rendues expressément applicables.

Art. 72. Les périodes d'absence en cours de stage entraînent une prolongation de celui-ci dès que le stagiaire compte, en dehors des congés visés à l'article 190, 1°, plus de dix jours ouvrables d'absence en une ou plusieurs fois dûment justifiés, même si le stagiaire est dans la position d'activité de service.

Pendant la suspension du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire.

Il conserve également celle-ci jusqu'à la date où une décision définitive de nomination ou de licenciement est prise.

Art. 73. Le lauréat appelé en service est admis au stage par le fonctionnaire dirigeant ou le fonctionnaire dirigeant adjoint qui l'affecte provisoirement à l'emploi pour lequel il a été appelé en service.

Art. 74. De leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar kan de aanwijzing wijzigen :

- 1° in het belang van de dienst;
- 2° op vraag van de stagiair.

Afdeling 2. — De inhoud van de stage

Art. 75. § 1. De stage is bedoeld om de stagiair optimaal te integreren in zijn directie, in de Dienst en in het openbaar ambt in het algemeen. Daartoe duidt de leidend ambtenaar, in overleg met de functionele chef van de stagiair, het personeelslid aan dat, als hiërarchische meerdere, bevoegd is voor de stagebegeleiding, hierna de 'stagebegeleider' genoemd, en dit volgens de taalrol van de stagiair.

§ 2. De HRM waakt eveneens over het goede verloop van de stage. Hiertoe kan hij deelnemen aan alle stagegesprekken.

Als de stagebegeleider meer dan tien werkdagen afwezig is, brengt de HRM de leidend ambtenaar daarvan op de hoogte opdat hij een "vervangende stagebegeleider" zou kunnen aanstellen die de stagebegeleider tijdens diens afwezigheid vervangt. De vervangende stagebegeleider wordt aangeduid conform de daartoe voorziene modaliteiten voorzien in paragraaf 1. In dit kader beschikt hij over dezelfde bevoegdheden als de stagebegeleider.

Afdeling 3. — Het verloop van de stage

Art. 76. Aan het begin van de stage heeft de stagebegeleider een eerste gesprek met de stagiair waarbij de volgende punten verduidelijkt worden :

- 1° De verwachte resultaten en houdingen bij de verwezenlijking van de taken die overeenkomen met de functiebeschrijving van de stagiair;
- 2° De opleidingsactiviteiten die de stagiair moet volgen;
- 3° De andere middelen ter ontwikkeling van de vaardigheden zodat de inzetbaarheid van de stagiair vergroot wordt.

Art. 77. Met het oog op de voorbereiding van dit eerste stagegesprek, pleegt de stagebegeleider vooraf overleg met de functionele chef van de stagiair en met de HRM.

Art. 78. De stagebegeleider maakt de verslagen bedoeld in de artikelen 82, § 2 en 83 .

De stagebegeleider kan, in overleg met de HRM en de functionele chef, en desgevallend met de vervangende stagebegeleider, beslissen dat bijkomende vormingsactiviteiten vereist zijn.

De verantwoordelijke van de HRM legt het model van het stageverslag vast.

Art. 79. De stage duurt één jaar voor de stagiairs van de niveaus A en B.

Ze duurt 6 maanden voor de stagiairs van de niveaus C en D.

Art. 80. De directieraad kan een vormingstraject per functietype vastleggen.

Art. 81. Na het eerste stagegesprek organiseert de stagebegeleider tweemaandelijks een stagegesprek over het verloop van de stage. Wanneer hij het nodig acht, kunnen bijkomende gesprekken georganiseerd worden.

Met het oog op de voorbereiding van de stagegesprekken pleegt de stagebegeleider vooraf overleg met de functionele chef van de stagiair en met de HRM.

Art. 82. § 1. Het stagegesprek gaat over :

- 1° de vormingsactiviteiten en de resultaten ervan voor de ontwikkeling van de vaardigheden van de stagiair;
- 2° de wijze waarop de stagiair zich in de dienst integreert;
- 3° de uitvoering van zijn werkopdrachten.

Het gesprek heeft tot doel de vooruitgang te evalueren die de stagiair maakt en de nog te verbeteren punten aan te stippen.

Het beoogt eveneens de beoordeling mogelijk te maken van zowel de gunstige als de ongunstige feiten. Ingeval ongunstige feiten worden vastgesteld, geeft de stagebegeleider een verwittiging aan de stagiair.

§ 2. De conclusies van elk gesprek worden opgetekend in het stageverslag. De stagiair wordt in kennis gesteld van het verslag en kan er desgevallend zijn opmerkingen aan toevoegen. Vervolgens wordt het overgemaakt aan de HRM.

Art. 74. Le fonctionnaire dirigeant ou le fonctionnaire dirigeant adjoint peut modifier l'affectation :

- 1° dans l'intérêt du service;
- 2° à la demande du stagiaire.

Section 2. — Objet du stage

Art. 75. § 1^{er}. Le stage vise à permettre l'intégration optimale du stagiaire au sein de sa direction, de l'Office et de la fonction publique en général. A cet effet, le fonctionnaire dirigeant désigne, en concertation avec le chef fonctionnel du stagiaire, le membre du personnel, supérieur hiérarchiquement, chargé de l'accompagnement du stage, nommé ci-après 'l'accompagnateur de stage', selon le rôle linguistique du stagiaire.

§ 2. La GRH veille également au bon déroulement du stage. A ce titre, il peut participer à tous les entretiens de stage.

En cas d'absence de l'accompagnateur de stage pendant plus de dix jours ouvrables, la GRH informe le fonctionnaire dirigeant en vue de faire désigner par lui un « accompagnateur de stage remplaçant » qui le remplacera pendant son absence. L'accompagnateur de stage remplaçant est désigné selon les modalités prévues au paragraphe 1^{er}. A ce titre, il dispose des mêmes compétences que l'accompagnateur de stage.

Section 3. — Le déroulement du stage

Art. 76. Au début du stage, l'accompagnateur de stage a un premier entretien avec le stagiaire au cours duquel sont précisés :

- 1° Les résultats et attitudes attendus dans la réalisation des tâches en rapport avec la description de fonction du stagiaire;
- 2° Les activités de formation que devra suivre le stagiaire;
- 3° Les autres moyens de développement de compétences visant à favoriser l'employabilité du stagiaire.

Art. 77. En vue de préparer ce premier entretien de stage, l'accompagnateur de stage se consulte au préalable avec le chef fonctionnel du stagiaire et avec la GRH.

Art. 78. L'accompagnateur de stage rédige les rapports visés aux articles 82, § 2 et 83 .

L'accompagnateur de stage peut décider, en concertation avec la GRH et le chef fonctionnel, et le cas échéant avec l'accompagnateur de stage remplaçant, que des formations complémentaires sont nécessaires.

Le responsable de la GRH arrête le modèle du rapport de stage.

Art. 79. La durée du stage pour les stagiaires des niveaux A et B est d'un an.

La durée du stage pour les stagiaires des niveaux C et D est de 6 mois.

Art. 80. Le Conseil de direction peut déterminer un parcours de formation par type de fonction.

Art. 81. Après le premier entretien de stage, l'accompagnateur de stage organise tous les deux mois un entretien de stage relatif au déroulement du stage. Lorsqu'il le juge nécessaire, des entretiens supplémentaires peuvent être organisés.

En vue de préparer les entretiens de stage, il se consulte au préalable avec le chef fonctionnel et avec la GRH.

Art. 82. § 1^{er}. L'entretien de stage porte sur :

- 1° les activités de formation et leurs résultats dans le développement des compétences du stagiaire;
- 2° la façon dont le stagiaire s'intègre dans le service;
- 3° l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

L'entretien a pour but d'évaluer les progrès du stagiaire ainsi que de mettre en évidence les points susceptibles d'être améliorés.

Il vise également à permettre une appréciation tant des faits favorables que défavorables. En cas de constatation de faits défavorables, l'accompagnateur de stage donne un avertissement au stagiaire.

§ 2. Les conclusions de chaque entretien sont consignées dans le rapport de stage. Le rapport est notifié au stagiaire qui peut, le cas échéant, y ajouter ses observations. Il est ensuite transmis à la GRH.

Bij afwezigheid van de stagebegeleider voert de vervangende stagebegeleider het stagesgesprek en stelt hij het stageverslag op. In dat geval hebben het gesprek en het verslag betrekking op de periode waarin de vervangende stagebegeleider de stage heeft opgevolgd. Bij terugkeer van de stagebegeleider moet deze een verslag opstellen over de periode waarin hij de stage effectief opgevolgd heeft.

Wat betreft de eerste tien werkdagen bedoeld in artikel 75, § 2, tweede lid, vraagt de vervangende stagebegeleider aan de officiële stagebegeleider of aan de hiërarchie de informatie die hij nodig heeft voor het opstellen van zijn stageverslag. Als er geen informatie beschikbaar is, dan geeft de in artikel 75, § 2, tweede lid bedoelde periode aanleiding tot een gunstige beoordeling van de stagiair.

Wanneer de stagebegeleider de dienst hervat, stelt de vervangende stagebegeleider een verslag op over de periode waarin hij de stage opgevolgd heeft. Dit verslag beantwoordt aan de vereisten van § 1. De stagiair wordt in kennis gesteld van het verslag en kan er desgevallend zijn opmerkingen aan toevoegen. Vervolgens wordt het overgemaakt aan de HRM en aan de stagebegeleider. Laatstgenoemde houdt er rekening mee tijdens het volgende stagesgesprek.

Afdeling 4. — Het einde van de stage

Art. 83. De stage wordt afgesloten met een laatste stagesgesprek. De stagebegeleider stelt het eindverslag van de stage op, in overleg met de HRM en de functionele chef. Hij voegt er één van de voorstellen bedoeld in artikel 85 aan toe.

Hij stelt de stagiair in kennis van het eindverslag, die over vijftien dagen beschikt om er zijn opmerkingen aan toe te voegen.

Art. 84. De eindevaluatie houdt rekening met alle feiten, zowel gunstig als ongunstig, die in de loop van de stage werden vastgesteld, evenals met de tussentijdse evaluaties.

Art. 85. De stagebegeleider overhandigt het eindverslag aan de leidend ambtenaar of adjunct-leidend ambtenaar.

Indien het eindverslag over het geheel van de stage gunstig is, stelt de leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar voor de benoeming van de stagiair voor te leggen aan het Algemeen Beheerscomité.

Indien het eindverslag ongunstig is, legt de leidend ambtenaar het dossier voor aan de in artikel 16 bedoelde raad van beroep. Hij voegt er een voorstel van beslissing aan toe.

Hij stelt de stagiair in kennis van deze voorlegging. De datum van kennisgeving doet de in artikel 19, § 6 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad bedoelde termijn lopen.

HOOFDSTUK IV. — Benoeming als ambtenaar

Art. 86. Onverminderd artikel 133 worden de ambtenaren benoemd door het Algemeen Beheerscomité.

Art. 87. De stagiairs leggen de eed af wanneer zij tot ambtenaar worden benoemd.

Zij worden geacht als ambtenaar in dienst te zijn getreden vanaf de aanvangsdatum van de stage.

De ambtenaren leggen de eed af in handen van de leidend ambtenaar.

Art. 88. De in het vorig artikel bedoelde eed wordt afgelegd in de termen, bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

Art. 89. Indien zij verzuimen de in artikel 88 bedoelde eed af te leggen, wordt hun benoeming met terugwerkende kracht vernietigd.

TITEL V. — Het onthaal, de vorming en de voorlichting

Art. 90. Onder onthaal dient elke maatregel te worden verstaan tot bevordering van de integratie van de nieuwe personeelsleden binnen de Dienst.

Art. 91. Onder vorming dient elke activiteit te worden verstaan die tot doel heeft :

- 1° zich te vormen en te vervolmaken in het beroep;
- 2° te voldoen aan de bevorderingscriteria;
- 3° te voldoen aan de evaluatiecriteria.

Tijdens de periodes van afwezigheid die gerechtvaardigd worden door deelname aan verplichte of toegelaten activiteiten georganiseerd in het kader van het eerste lid, is de ambtenaar in actieve dienst.

L'accompagnateur de stage remplaçant procède à l'entretien et à la rédaction du rapport en l'absence de l'accompagnateur de stage. L'entretien et le rapport portent alors sur la période pendant laquelle l'accompagnateur de stage remplaçant a supervisé le stage. L'accompagnateur de stage est tenu à son retour de rédiger un rapport relatif à la période pendant laquelle il a effectivement supervisé le stage.

En ce qui concerne les 10 premiers jours ouvrables visés à l'article 75, § 2, alinéa 2, l'accompagnateur remplaçant demande à l'accompagnateur en titre ou à la hiérarchie les informations nécessaires à la rédaction de son rapport de stage. A défaut d'informations disponibles, la période visée à l'article 75, § 2, alinéa 2 devra être considérée comme donnant lieu à une appréciation favorable pour le stagiaire.

Lorsque l'accompagnateur de stage reprend du service, l'accompagnateur de stage remplaçant rédige un rapport portant sur la période pendant laquelle il a supervisé le stage. Ce rapport répond aux conditions du § 1. Il est notifié au stagiaire qui peut, le cas échéant, y ajouter ses observations. Il est ensuite transmis à la GRH et à l'accompagnateur de stage. Ce dernier en tient compte dans le cadre du prochain entretien de stage.

Section 4. — De la fin du stage

Art. 83. Un dernier entretien de stage a lieu au terme du stage. L'accompagnateur de stage rédige le rapport final du stage en concertation avec la GRH et le chef fonctionnel. Il y ajoute une des propositions visées à l'article 85.

Il notifie le rapport final au stagiaire qui dispose de quinze jours pour y ajouter ses observations.

Art. 84. L'évaluation finale tient compte de tous les faits, tant favorables que défavorables qui ont été établis pendant le stage, et des évaluations intermédiaires.

Art. 85. L'accompagnateur de stage transmet le rapport final au fonctionnaire dirigeant ou au fonctionnaire dirigeant adjoint.

Si le rapport final relatif à l'ensemble du stage est favorable, le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint proposent la nomination au Comité général de gestion.

Si le rapport final est défavorable, le fonctionnaire dirigeant dépose le dossier devant la chambre de recours visée à l'article 16. Il y joint la proposition de décision.

Il notifie ce dépôt au stagiaire. La date de la notification fait courir le délai visé à l'article 19, § 6 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE IV. — De la nomination en qualité de fonctionnaire

Art. 86. Sans préjudice de l'article 133, les fonctionnaires sont nommés par le Comité général de gestion.

Art. 87. Les stagiaires prêtent serment lors de leur nomination en qualité de fonctionnaire.

Ils sont réputés entrer en fonction en cette qualité dès la date d'entrée en stage.

Les fonctionnaires prêtent serment entre les mains du fonctionnaire dirigeant.

Art. 88. Le serment prévu au précédent article s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Art. 89. S'ils s'abstiennent de prêter le serment visé à l'article 88, leur nomination est annulée avec effet rétroactif.

TITRE V. — De l'accueil, de la formation et de l'information

Art. 90. Il y a lieu d'entendre par accueil, toute mesure favorisant l'intégration des nouveaux membres du personnel au sein de l'Office.

Art. 91. Il y a lieu d'entendre par formation, toute activité ayant vocation :

- 1° à la formation et au perfectionnement professionnels;
- 2° à la satisfaction aux critères de promotion;
- 3° à la satisfaction aux critères d'évaluation.

Pendant les périodes d'absence justifiées par la participation aux activités obligatoires ou autorisées organisées dans le cadre de l'alinéa 1^{er}, le fonctionnaire est en activité de service.

Art. 92. Onder voorlichting dient elke maatregel te worden verstaan waarbij nuttige inlichtingen aan de ambtenaren worden verschaft.

Art. 93. Het Algemeen Beheerscomité neemt, op voordracht van de Directieraad de algemene beginselen inzake onthaal en vorming aan.

Met inachtneming van de algemene beginselen uitgevaardigd op grond van voorgaand lid, stelt de directieraad het onthaal- en vormingsprogramma vast dat aan de behoeften van het bestuur en zijn personeel beantwoordt. Hij kan in samenwerking met de erkenning-sinstellingen bedoeld in artikel 67, het onthaal, de vorming en de inschakeling in het arbeidsproces van de personen met een handicap organiseren.

Art. 94. De directeur HRM of zijn afgevaardigde is belast met de functies van verantwoordelijke voor de opleiding en voorlichting.

Art. 95. De verantwoordelijke voor de opleiding en voorlichting of zijn afgevaardigde dient in het bezit te zijn van een bekwaamheidsat-test, dat afgeleverd wordt na een opleidingscursus waarvan het Verenigd College de nadere regelen vaststelt.

Art. 96. De verantwoordelijke voor de opleiding en voorlichting is belast met :

- 1° de uitvoering van de onthaalprogramma's;
- 2° de opmaak van een jaarlijks opleidingsplan.

Het plan wordt door het Algemeen Beheerscomité goedgekeurd, na overleg met de vakorganisaties.

Dit plan bevat :

- a) de te bereiken algemene doelstellingen van de vorming, zowel kwalitatief als kwantitatief;
- b) de prioriteiten voor het komende jaar;
- c) de inhoud, de vorm en duur van de vormingen;
- d) het al dan niet verplicht karakter van de vormingen;
- e) de te voorziene begroting voor ieder van de vormingsdoelstellingen;
- f) na verloop van het eerste vormingsplan, een evaluatie van de mate waarin de doelstellingen werden verwezenlijkt.
- 3° de organisatie van de voorgeschreven opleidingen voor de vergelijkende bevorderingsselecties;
- 4° de organisatie van de opleidingen voor de ambtenaren die het voorstel inzake voorlopige globale vermelding en de vermelding van globale evaluatie dienen op te stellen;
- 5° de organisatie van de noodzakelijke vervolmakingscursussen voor de ambtenaren;
- 6° de opmaak van een strategisch plan voor de communicatie.

TITEL VI. — *Evaluatie*

HOOFDSTUK I. — *Evaluatie van de ambtenaren zonder mandaat*

Art. 97. De evaluatie, uitgevoerd op basis van een in artikel 103 beschreven individueel evaluatiedossier, heeft tot doel het werk van de ambtenaar in de functie die hij vervult, aan de hand van de functiebeschrijving ervan, doorlopend te beoordelen. Ze is verplicht voor elke ambtenaar.

Art. 98. § 1. De evaluatie gebeurt door de hiërarchische meerdere van de ambtenaar, met eerbiediging van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Indien hij niet tot dezelfde taalrol als de ambtenaar behoort, dient de hiërarchische meerdere een voldoende kennis van de taal van de geëvalueerde ambtenaar te bezitten, als ambtenaar behorend tot het tweetalig kader, die krachtens artikel 43, § 3, derde lid van dezelfde wetten het bewijs heeft geleverd de tweede taal voldoende te kennen, ofwel omdat hij in het bezit is van een taalbewijs waaruit de voldoende kennis van de andere taal blijkt dat uitgereikt is op grond van de artikelen 7, 11 of 12 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van dezelfde wetten.

Indien de hiërarchische meerdere niet voldoet aan de in het vorige lid bepaalde vereiste, wijst de leidend ambtenaar de gemachtigde ambtenaar aan.

Een hiërarchische meerdere mag geen evaluatie uitvoeren zonder eerst een aangepaste vorming te hebben genoten.

§ 2. Voor de evaluatie van de ambtenaren van de niveaus B, C en D is de hiërarchische meerdere met ten minste een hogere graad.

Art. 92. Il y a lieu d'entendre par information, toute mesure fournissant des renseignements utiles aux fonctionnaires.

Art. 93. Le Comité général de gestion adopte les lignes directrices qui régissent l'accueil et la formation sur proposition du Conseil de direction.

Le conseil de direction fixe, en se conformant aux lignes directrices définies en vertu de l'alinéa précédent, le programme d'accueil et de formation qui répond aux besoins de l'administration et de son personnel. Il peut organiser, en collaboration avec les organismes d'agrément visés à l'article 67, l'accueil, la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Art. 94. Le directeur GRH ou son délégué est chargé des fonctions de responsable de la formation et de l'information.

Art. 95. Le responsable de la formation et de l'information ou son délégué doit obtenir un brevet d'aptitude, lequel est délivré à l'issue d'une période de formation, dont les modalités sont fixées par le Collège réuni.

Art. 96. Le responsable de la formation et de l'information est chargé :

- 1° de mettre en oeuvre les programmes d'accueil;
- 2° d'établir le plan de formation annuel.

Le plan est approuvé par le Comité général de gestion, après concertation avec les organisations syndicales.

Ce plan comprend :

- a) les objectifs généraux de la formation qu'il faut atteindre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif;
- b) les priorités pour l'année à venir;
- c) le contenu, la forme et la durée des formations;
- d) le caractère obligatoire ou non des formations;
- e) le budget à prévoir pour chacun des objectifs de la formation;
- f) à l'issue du premier plan de formation, une évaluation des objectifs effectivement atteints.
- 3° d'organiser des formations pour les sélections comparatives de promotion;
- 4° d'organiser les formations des fonctionnaires qui seront amenés à établir la proposition de mention globale provisoire et la mention d'évaluation globale;
- 5° d'organiser les formations nécessaires au perfectionnement des fonctionnaires;
- 6° d'établir un plan stratégique de communication.

TITRE VI. — *De l'évaluation*

CHAPITRE 1^{er}. — *De l'évaluation des fonctionnaires non-mandataires.*

Art. 97. L'évaluation, réalisée sur la base d'un dossier individuel d'évaluation décrit à l'article 103, a pour objet d'apprécier de manière continue le travail effectué par le fonctionnaire dans la fonction qu'il exerce par référence à la description de cette fonction. Elle revêt un caractère obligatoire pour tout fonctionnaire.

Art. 98. § 1^{er}. L'évaluation est établie par le supérieur hiérarchique du fonctionnaire, dans le respect des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative. S'il n'est pas du même rôle linguistique que le fonctionnaire, le supérieur hiérarchique doit posséder une connaissance suffisante de la langue du fonctionnaire évalué, soit parce qu'il est un fonctionnaire du cadre bilingue qui, en vertu de l'article 43, § 3, alinéa 3, des mêmes lois, a fourni la preuve qu'il connaît suffisamment la seconde langue, soit parce qu'il détient un certificat linguistique attestant la connaissance suffisante de l'autre langue délivré sur la base des articles 7, 11 ou 12 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des mêmes lois.

Si le supérieur hiérarchique ne répond pas à l'exigence visée à l'alinéa précédent, le fonctionnaire dirigeant désigne le fonctionnaire habilité.

Aucun supérieur hiérarchique ne peut effectuer une évaluation sans avoir suivi au préalable une formation appropriée.

§ 2. Pour l'évaluation des fonctionnaires des niveaux B, C et D, le supérieur hiérarchique est revêtu d'un grade au moins supérieur.

Voor de graden van rang A1 en A2 is dit de directeur of de directeur-diensthooft waarvan de geëvalueerde ambtenaar afhangt.

Voor de graden van de rang A3 zijn dit de directeurs-diensthooften of de leidend ambtenaar of zijn adjunct naargelang waarvan de geëvalueerde ambtenaar afhangt.

De hiërarchische meerdere die de ambtenaar niet onder zijn gezag heeft gehad gedurende de volledige evaluatieperiode, raadpleegt de vorige rechtstreekse hiërarchische meerderen van de ambtenaar voor het evaluatiegesprek.

Indien de hiërarchische meerdere niet de functionele chef van de ambtenaar is, dient hij deze functionele chef te raadplegen voor de evaluatiegesprekken.

Een ambtenaar daan wie de globale evaluatievermelding "met voorbehoud" of "onvoldoende" werd toegekend, kan niet belast worden met evaluaties.

Art. 99. § 1. De evaluatieperiode van de ambtenaar is de periode tussen het functiegesprek en het evaluatiegesprek. Deze periode heeft een tijdsduur van minstens zes maanden.

§ 2. In het begin van elke evaluatieperiode en bij elke benoeming of dienstaanstelling van de ambtenaar heeft de in artikel 98, § 1, bedoelde hiërarchische meerdere een functiegesprek met hem, waarbij de te bereiken doelen en de elementen waarop de ambtenaar zal worden geëvalueerd op basis van de functiebeschrijving, worden omschreven.

Voorname elementen betreffen :

- 1° de kwaliteit van het werk;
- 2° het werkkritme;
- 3° de toe te passen werkmethoden;
- 4° de te verwerven werkhoudingen.

De voornoemde hiërarchische meerdere stelt een verslag op van het functiegesprek. Dit wordt door de ambtenaar geïllustreerd en naar de HRM gestuurd en in het in artikel 103 bedoelde individueel evaluatiedossier opgenomen. Als de ambtenaar het verslag van het functiegesprek niet tekent voor ontvangst, wordt het hem aangetekend opgestuurd.

§ 3. Op het einde van elke evaluatieperiode heeft de in artikel 98, § 1, bedoelde hiërarchische meerdere een evaluatiegesprek met de ambtenaar.

Dit gesprek heeft, in beginsel, om de twee jaar plaats tussen 15 januari en 15 maart, het ene jaar voor de ambtenaren van de niveaus A en B, het volgende jaar voor die van de andere niveaus. Als het gesprek niet kan plaatshebben tussen 15 januari en 15 maart, heeft het plaats op een andere datum, voor zover de periode van effectieve prestaties van de geëvalueerde ambtenaar sinds het functiegesprek minstens zes maanden bedraagt.

Het evaluatiegesprek handelt over de verwezenlijking van de tijdens het functiegesprek opgestelde doelen en over de in § 2, tweede lid, bedoelde elementen.

De ambtenaar krijgt één van de drie volgende globale evaluatievermeldingen :

- 1° gunstig;
- 2° onder voorbehoud;
- 3° onvoldoende.

Wanneer een vermelding "onder voorbehoud" of "onvoldoende" toegekend is, heeft een nieuwe evaluatie plaats na een termijn van één jaar, welke termijn op verzoek van de ambtenaar ingekort kan worden tot zes maanden. Deze laatste evaluatie moet worden gevolgd door een nieuw functiegesprek; het nieuwe functiegesprek kan plaatshebben tussen 15 januari en 15 maart aan het einde van de lopende evaluatieperiode, voor zover de effectieve prestaties een periode van minstens zes maanden bestrijken.

§ 4. De ambtenaar die zijn prestaties niet effectief gedurende ten minste zes maanden heeft geleverd en die afwezig is, met verlof is, of zijn functie niet vervult, behoudt zijn laatste evaluatie.

Buiten de in het eerste lid bedoelde gevallen, krijgt de ambtenaar die om welke reden dan ook niet werd geëvalueerd, een gunstige evaluatie, ongeacht de periode tijdens dewelke hij effectief zijn prestaties leverde, behalve als hij bewust weigerde geëvalueerd te worden.

Na afloop van zijn stage, krijgt de stagiair die als ambtenaar wordt benoemd van ambtswege een gunstige evaluatie.

Pour les grades des rangs A1 et A2, il s'agit du directeur ou du directeur-chef de service dont dépend le fonctionnaire évalué.

Pour les grades du rang A3, il s'agit des directeurs-chefs de service ou le fonctionnaire dirigeant ou son adjoint selon celui dont dépend le fonctionnaire évalué.

Le supérieur hiérarchique qui n'a pas eu le fonctionnaire sous son autorité durant toute la période d'évaluation, consulte les précédents supérieurs hiérarchiques immédiats du fonctionnaire, avant l'entretien d'évaluation.

Le supérieur hiérarchique, s'il n'est pas le chef fonctionnel du fonctionnaire, consulte ce chef fonctionnel avant les entretiens d'évaluation.

Un fonctionnaire qui s'est vu attribuer une mention d'évaluation globale "avec réserve" ou "insuffisant" ne peut être chargé de l'évaluation.

Art. 99. § 1^{er}. La période d'évaluation du fonctionnaire est celle qui s'étend entre l'entretien de fonction et l'entretien d'évaluation. Cette période est de six mois au moins.

§ 2. Au début de chaque période d'évaluation et lors de chaque nomination ou affectation du fonctionnaire, le supérieur hiérarchique, visé à l'article 98, § 1^{er}, a un entretien de fonction avec celui-ci, au cours duquel sont précisés les objectifs à atteindre et les éléments sur lesquels le fonctionnaire sera évalué en rapport avec la description de fonction.

Les éléments précités portent sur :

- 1° la qualité du travail;
- 2° le rythme de travail;
- 3° les méthodes de travail à appliquer;
- 4° les attitudes de travail à adopter.

Le supérieur hiérarchique précité établit un rapport d'entretien de fonction. Celui-ci, visé par le fonctionnaire, est transmis à la GRH et versé au dossier individuel d'évaluation, visé à l'article 103. Si le fonctionnaire ne vise pas pour réception le rapport d'entretien de fonction, celui-ci lui est envoyé par lettre recommandée.

§ 3. A la fin de chaque période d'évaluation, le supérieur hiérarchique, visé à l'article 98, § 1^{er}, a un entretien d'évaluation avec le fonctionnaire.

Cet entretien a lieu en principe tous les deux ans, entre le 15 janvier et le 15 mars, une année pour les fonctionnaires des niveaux A et B, l'année suivante pour ceux des autres niveaux. Si l'entretien ne peut avoir lieu entre le 15 janvier et le 15 mars, il a lieu à une autre date, pour autant que la période de prestations effectives du fonctionnaire évalué soit de six mois au moins depuis l'entretien de fonction.

L'entretien d'évaluation porte sur la réalisation des objectifs, fixés lors de l'entretien de fonction, et sur les éléments, visés au § 2, alinéa 2.

Le fonctionnaire se voit attribuer l'une des trois mentions d'évaluation globale suivantes :

- 1° favorable;
- 2° avec réserve;
- 3° insuffisant.

Lorsqu'une mention "avec réserve" ou "insuffisant" a été attribuée, une nouvelle évaluation a lieu après un délai d'un an, ce délai pouvant, à la demande du fonctionnaire, être réduit à six mois. Cette dernière évaluation doit être suivie d'un nouvel entretien de fonction; le nouvel entretien de fonction pourra avoir lieu entre le 15 janvier et le 15 mars à l'issue de la période d'évaluation en cours, pour autant qu'il y ait au moins six mois de prestations effectives.

§ 4. Le fonctionnaire qui n'a pas exercé de manière effective ses prestations pendant six mois au moins et qui est absent, en congé ou n'exerce pas sa fonction, conserve sa dernière évaluation.

Hormis les cas visés à l'alinéa 1^{er}, le fonctionnaire qui n'a pas été évalué pour quelle que raison que ce soit, reçoit une évaluation favorable, quelle que soit la période durant laquelle il a effectivement effectué ses prestations, sauf s'il a refusé délibérément d'être évalué.

A l'issue de son stage, le stagiaire nommé en qualité de fonctionnaire reçoit d'office une évaluation favorable.

Art. 100. De ambtenaar wordt in kennis gesteld van het verslag van het evaluatiegesprek. Deze kan zijn bemerkingen neerschrijven binnen de twintig dagen die volgen op de communicatie van dit verslag en deze overmaken aan de in artikel 98, § 1, bedoelde hiërarchische meerdere.

Als de ambtenaar het evaluatieverslag niet tekent voor ontvangst, wordt het hem aangetekend opgestuurd.

Dit verslag, in voorkomend geval, vergezeld van de opmerkingen van de ambtenaar, wordt in het in artikel 103 bedoelde individueel evaluatiedossier opgenomen.

Art. 101. § 1. De evaluatie vindt plaats op zijn minst eens om de twee jaar en op zijn minst één jaar na een bevordering of een vaste benoeming; ze wordt persoonlijk aan de ambtenaar betekend.

Als de ambtenaar het evaluatieverslag niet tekent voor ontvangst, wordt het hem aangetekend opgestuurd.

§ 2. Wanneer de globale evaluatievermelding "gunstig" opnieuw wordt toegekend, bevestigt, in voorkomend geval, het bestuur de kennisgeving van de reeds bestaande vermelding.

Wanneer de globale evaluatievermelding "onder voorbehoud" wordt toegekend, kan op verzoek van de ambtenaar worden overgegaan tot een nieuwe evaluatie één jaar na de toekenning van die vermelding.

Wanneer de globale evaluatievermelding "onvoldoende" wordt toegekend, wordt ambtshalve overgegaan tot een nieuwe evaluatie zes maanden na de toekenning van deze vermelding.

Wanneer de globale evaluatievermelding "onvoldoende" wordt toegekend, stelt de directieraad een specifieke opleiding voor en onderzoekt hij de mogelijkheden om van functie te veranderen.

Alvorens enige beslissing te nemen hoort de directieraad de ambtenaar die een globale evaluatie "onvoldoende" heeft gekregen.

Hiervoor roept de directieraad de ambtenaar minstens tien dagen voor de hoorzitting op, doormiddel van een kennisgeving.

Tijdens deze periode heeft hij toegang tot de stukken van het dossier. Voor deze hoorzitting kan de ambtenaar zich laten vergezellen door een door hem gekozen persoon.

§ 3. Indien de ambtenaar niet kan instemmen met de globale vermelding "onder voorbehoud" of "onvoldoende" waarvan hem kennis werd gegeven, kan hij binnen de vijftien dagen die volgen op de kennisgeving zich per aangetekend schrijven wenden tot de in artikel 16 bedoelde raad.

Deze termijn is berekend volgens dezelfde regels als die bedoeld in artikel 19, § 7, tweede en derde lid van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad. Er wordt de ambtenaar een ontvangstbewijs van het beroep uitgereikt.

Art. 102. § 1. Wanneer de globale evaluatievermelding "onvoldoende" tweemaal achter elkaar wordt toegekend, verklaart de directieraad de ambtenaar beroepsongeschikt.

§ 2. Indien de ambtenaar niet kan instemmen met de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid, kan hij binnen de vijftien dagen die volgen op de kennisgeving zich per aangetekend schrijven wenden tot de in artikel 16 bedoelde raad.

Artikel 101, § 3, tweede lid, is toepasselijk.

§ 3. Na advies van de in artikel 16 bedoelde raad van beroep, spreekt de overheid die overeenkomstig artikel 86 bevoegd is voor de benoeming, zich uit over de definitieve ambtsneerlegging door de vaststelling van de definitieve beroepsongeschiktheid.

De ambtenaar die wegens beroepsongeschiktheid wordt afgedankt geniet een vergoeding wegens ontslag.

Deze vergoeding is gelijk aan twaalf maal de laatste maandbezoldiging van de ambtenaar, indien hij ten minste twintig jaar dienst heeft, aan acht maal of zes maal deze bezoldiging naargelang de ambtenaar tien jaar dienst of minder dan tien jaar dienst heeft.

Voor de toepassing van het derde lid moet onder "bezoldiging" worden verstaan elke wedde, loon of vergoeding geldend als wedde of loon, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de spilindex van de consumptieprijs. De in aanmerking te nemen bezoldiging is die welke verschuldigd is voor volledige prestaties, eventueel met inbegrip van de haard- of standplaatstoelage, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de spilindex van de consumptieprijs.

Art. 100. Le rapport de l'entretien d'évaluation est notifié au fonctionnaire. Celui-ci peut consigner ses commentaires dans les vingt jours de la communication dudit rapport et les transmettre au supérieur hiérarchique, visé à l'article 98, § 1^{er}.

Si le fonctionnaire ne vise pas pour réception le rapport d'évaluation, celui-ci lui est envoyé par lettre recommandée.

Ce rapport, accompagné, le cas échéant, des remarques du fonctionnaire, est versé au dossier individuel d'évaluation, visé à l'article 103.

Art. 101. § 1^{er}. L'évaluation a lieu au moins une fois tous les deux ans et au moins un an après une promotion ou une nomination à titre définitif; elle est notifiée personnellement au fonctionnaire.

Si le fonctionnaire ne vise pas pour réception le rapport d'évaluation, celui-ci lui est envoyé par lettre recommandée.

§ 2. Lorsque la mention d'évaluation globale "favorable" est à nouveau attribuée, l'administration confirme, le cas échéant, la notification de la mention déjà existante.

En cas d'attribution de la mention d'évaluation globale "avec réserve", il peut être procédé, à la demande du fonctionnaire, à une nouvelle évaluation un an après l'attribution de ladite mention.

En cas d'attribution de la mention d'évaluation globale "insuffisant", il est procédé d'office à une nouvelle évaluation six mois après l'attribution de ladite mention.

En cas d'attribution de la mention d'évaluation globale "insuffisant", le conseil de direction propose une formation spécifique et examine les possibilités de changer de fonction.

Avant toute décision, le conseil de direction entend le fonctionnaire faisant l'objet d'une mention d'évaluation globale "insuffisant".

A cette fin, le fonctionnaire est convoqué par notification au minimum dix jours avant l'audition.

Durant cette période, il a accès au dossier. Pour cette audition, le fonctionnaire peut être accompagné de la personne de son choix.

§ 3. Si le fonctionnaire ne peut marquer son accord sur la mention d'évaluation globale "avec réserve" ou "insuffisant" qui lui est notifiée, il peut saisir par lettre recommandée à la poste, dans les quinze jours de la notification, la chambre visée à l'article 16.

Ce délai est calculé selon les mêmes règles que celles visées à l'article 19, § 7, alinéas 2 et 3 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale. Le fonctionnaire se voit délivrer un accusé de réception de son recours.

Art. 102. § 1^{er}. En cas d'octroi consécutif de deux mentions d'évaluation globale "insuffisant", le conseil de direction déclare le fonctionnaire inapte professionnellement.

§ 2. Si le fonctionnaire ne peut marquer son accord sur la déclaration d'inaptitude professionnelle définitive, il peut saisir par lettre recommandée à la poste, dans les quinze jours de la notification, la chambre visée à l'article 16.

L'article 101, § 3, alinéa 2, est d'application.

§ 3. Après avis de la chambre de recours visée à l'article 16, l'autorité qui est compétente pour la nomination conformément à l'article 86 se prononce sur la cessation définitive de fonction par la constatation de l'inaptitude professionnelle définitive.

Le fonctionnaire licencié pour cause d'inaptitude professionnelle bénéficie d'une indemnité de départ.

Cette indemnité est égale à douze fois la dernière rémunération mensuelle du fonctionnaire, si celui-ci compte au moins vingt années de service, à huit fois ou à six fois cette rémunération, selon que le fonctionnaire compte dix ans de service ou moins de dix ans de service.

Pour l'application de l'alinéa 3, il faut entendre par "rémunération", tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice-pivot des prix à la consommation. La rémunération à prendre en considération est celle qui est due pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice-pivot des prix à la consommation.

Art. 103. Het individueel evaluatiedossier omvat :

- 1° een identificatiefiche (naam, voornaam, adres);
- 2° een loopbaanfiche (verloop van de administratieve loopbaan);
- 3° een opleidingsfiche;
- 4° in voorkomend geval, een individuele fiche met de feiten of vaststellingen betreffende de uitoefening van de functie, opgetekend door de hiërarchische meerderen die bevoegd zijn voor de evaluatie; ze dienen naar behoren te zijn geveiseerd of geannoteerd door de betrokken ambtenaar; deze kan de gemachtigde hiërarchische meerdere vragen een document met een gunstige beoordeling betreffende de uitvoering van zijn werk toe te voegen;
- 5° de omschrijving van de functie;
- 6° het verslag van het functiegesprek;
- 7° het verslag van het evaluatiegesprek;
- 8° het evaluatierapport.

De Minister bepaalt het model van de elementen van het individueel evaluatiedossier bedoeld in het eerste lid.

Art. 104. Het in artikel 103 bedoelde individueel evaluatiedossier wordt in het persoonlijk dossier opgenomen en wordt bewaard op de HRM die de geheimhouding omtrent de inhoud ervan dient te bewaren.

HOOFDSTUK II. — *Evaluatie van de mandaathouders*

Art. 105. De evaluatie heeft tot doel na te gaan in welke mate de bij de toekenning van het mandaat overeengekomen doeleinden werden bereikt of op weg zijn om te worden bereikt.

De mandaathouder stelt hiertoe op het einde van iedere evaluatieperiode een verslag op over zijn werkzaamheden als hoofd van de administratieve eenheid die hij leidt.

Art. 106. De evaluatiecommissie, bedoeld in artikel 25, evalueert de mandaathouder over de wijze waarop hij het mandaat heeft uitgeoefend.

Ze neemt kennis van het verslag opgesteld door de mandaathouder en nodigt deze uit voor een evaluatiegesprek.

De vermelding "gunstig" wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer deze de doelstellingen die hem bij het begin van zijn mandaat werden opgedragen heeft bereikt.

De vermelding "voldoende" wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer hij de doelstellingen gedeeltelijk heeft bereikt.

De vermelding "ongunstig" wordt toegekend aan de mandaathouder wanneer de doelstellingen niet of in zeer geringe mate zijn gerealiseerd.

In zijn evaluatie moet de evaluatiecommissie rekening houden met onvoorziene omstandigheden of omstandigheden, die het geheel of gedeeltelijk realiseren van de vastgestelde objectieven onmogelijk hebben gemaakt.

De evaluatie wordt aan de geëvalueerde meegedeeld bij aangetekend schrijven.

Art. 107. § 1. Een eerste evaluatie heeft plaats twee jaar na het begin van het mandaat.

Indien bij deze evaluatie de vermelding "ongunstig" wordt weerhouden heeft een bijkomende evaluatie plaats zes maanden na deze eerste evaluatie. Als de bijkomende evaluatie van de mandaathouder eveneens ongunstig is wordt zijn mandaat definitief beëindigd en kan hij niet deelnemen aan een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

§ 2. Een tweede evaluatie heeft plaats zes maanden voor het einde van het mandaat.

Indien op het einde van deze tweede evaluatie de mandaathouder de vermelding "gunstig" bekomt, dan kan het Verenigd College zijn mandaat verlengen zonder dat er wordt overgegaan tot een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt. De mandaathouder stelt, bij de hernieuwing van zijn mandaat, een beheersplan op zoals bedoeld in artikel 142, tweede lid, dat rekening houdt met de te bereiken doelstelling vastgelegd door de overheid.

Indien de mandaathouder de vermelding "voldoende" bekomt, dan wordt zijn mandaat niet verlengd maar kan hij deelnemen aan een nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

Indien de mandaathouder de vermelding "ongunstig" bekomt, dan wordt zijn mandaat definitief beëindigd en kan hij niet deelnemen aan de nieuwe toekenningsprocedure voor het mandaat dat hij bekleedt.

Art. 103. Le dossier individuel d'évaluation contient :

- 1° une fiche d'identification (nom, prénom, adresse);
- 2° une fiche de carrière (déroulement de la carrière administrative);
- 3° une fiche de formation;
- 4° le cas échéant, une fiche individuelle qui reprend les faits ou constatations relatifs à l'exercice de la fonction, consignés par les supérieurs hiérarchiques compétents pour l'évaluation et dûment visés ou annotés par le fonctionnaire concerné; celui-ci peut demander au supérieur hiérarchique habilité d'ajouter un document portant une appréciation favorable sur l'exécution de son travail;
- 5° la description de fonction;
- 6° le rapport de l'entretien de fonction;
- 7° le rapport de l'entretien d'évaluation;
- 8° le rapport d'évaluation.

Le Ministre fixe le modèle des éléments du dossier individuel d'évaluation visé à l'alinéa premier.

Art. 104. Le dossier individuel d'évaluation visé à l'article 103 est versé au dossier personnel et conservé à la GRH qui est tenue à la confidentialité quant à son contenu.

CHAPITRE II. — *De l'évaluation des mandataires*

Art. 105. L'évaluation a pour but de vérifier dans quelle mesure les objectifs convenus lors de l'attribution du mandat, sont atteints ou sont en voie d'être atteints.

Le mandataire rédige à cette fin à l'issue de chaque période d'évaluation un rapport sur ses activités en tant que responsable de l'entité administrative qu'il dirige.

Art. 106. La commission d'évaluation, visée à l'article 25, évalue le mandataire sur la manière dont il a exercé le mandat.

Elle prend connaissance du rapport rédigé par le mandataire et invite celui-ci à un entretien d'évaluation.

La mention "favorable" est attribuée au mandataire lorsque celui-ci atteint pleinement les objectifs qui lui ont été assignés au début de son mandat.

La mention "satisfaisant" est attribuée au mandataire lorsque les objectifs ont été partiellement réalisés par lui.

La mention "défavorable" est attribuée au mandataire lorsque les objectifs n'ont pas ou peu été réalisés.

Dans son évaluation, la commission d'évaluation doit tenir compte des circonstances imprévisibles ou indépendantes, qui ont rendu impossible la réalisation totale ou partielle des objectifs fixés.

L'évaluation est notifiée à l'évalué par lettre recommandée à la poste.

Art. 107. § 1^{er}. Une première évaluation a lieu deux ans après le début du mandat.

Au cas où cette évaluation se termine par la mention "défavorable", une évaluation complémentaire a lieu après les six mois qui suivent cette première évaluation. Si la mention attribuée au mandataire à l'issue de l'évaluation complémentaire est défavorable, son mandat prend fin définitivement et il ne peut participer à une nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

§ 2. Une seconde évaluation a lieu six mois avant la fin du mandat.

Si, à l'issue de cette seconde évaluation, la mention attribuée au mandataire est "favorable", le Collège réuni peut renouveler son mandat sans qu'il soit procédé à une nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe. Le mandataire établit, à l'occasion du renouvellement de son mandat, un plan de gestion tel que visé à l'article 142, alinéa 2, qui tient compte des objectifs à atteindre fixés par l'autorité.

Si la mention attribuée au mandataire est "satisfaisant", son mandat n'est pas renouvelé mais il peut participer à la nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

Si la mention attribuée au mandataire est "défavorable", son mandat prend fin définitivement et il ne peut participer à la nouvelle procédure de désignation au poste de mandat qu'il occupe.

Art. 108. De mandaathouder beschikt over vijftien dagen vanaf de kennisgeving van zijn evaluatie om schriftelijk beroep in te dienen bij het Verenigd College.

Het Verenigd College spreekt zich, met uitsluiting van de in artikel 16 bedoelde raad van beroep, uit over het beroep van een mandaathouder.

Het Verenigd College moet zich uitspreken binnen de maand na ontvangst van het verzoekschrift, indien de mandaathouder niet vraagt om gehoord te worden, ofwel in de maand die volgt op het verhoor.

De mandaathouder wordt op zijn verzoek gehoord door het Verenigd College of door zijn door hem aangeduide Leden. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze en moet, vóór zijn verhoor, toegang tot alle stukken van het dossier hebben gekregen. Zijn hoorzitting vindt plaats ten vroegste tien dagen na de vraag van de mandaathouder.

Indien geen beslissing wordt genomen binnen de vereiste termijn, wordt ze gunstig geacht voor de mandaathouder.

TITEL VII. — *Anciënniteit*

Art. 109. § 1. Voor het berekenen van de graad- en niveauanciënniteit, komen enkel in aanmerking de werkelijke diensten die de ambtenaar als stagiair en als ambtenaar zonder vrijwillige onderbreking heeft verricht als lid van het personeel van een ministerie of van een overheidsinstelling die afhangt van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, een provincie of een plaatselijk bestuur of, op voorwaarde dat de Minister beslist over de toelaatbaarheid ervan, in een overheidsdienst die vergelijkbaar is met één van die welke hiervoor zijn opgesomd, van een Staat van de Europese Unie als onderdaan van een van de lidstaten, en als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties.

Wat de vrijwillige onderbreking betreft, dient de onderbreking in de tijd ten minste één dag te omvatten.

Voor de deeltijdse prestaties gebeurt de berekening van de anciënniteit a rato van de verrichte prestaties.

§ 2. Voor de graadanciënniteit, worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop de ambtenaar benoemd is in de graden die door de toe te passen bepalingen in aanmerking worden genomen, of vanaf de datum waarop de ambtenaar voor latere bevordering is gerangschikt ingevolge de terugwerking van zijn benoeming in zulke graden.

§ 3. Voor de niveauanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop de ambtenaar is benoemd in de graden die door de toe te passen bepalingen in aanmerking worden genomen of vanaf de datum waarop de ambtenaar voor latere bevordering is gerangschikt ingevolge de terugwerking van zijn benoeming in zulke graad.

Art. 110. Voor de berekening van de dienstanciënniteit komen in aanmerking de werkelijke diensten welke de ambtenaar in enigerlei hoedanigheid zonder vrijwillige onderbreking heeft verricht als lid van het personeel van een ministerie of van een overheidsinstelling die afhangt van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, een provincie of een plaatselijk bestuur of, op voorwaarde dat de Minister beslist over de toelaatbaarheid ervan, in een overheidsdienst die vergelijkbaar is met één van die welke hiervoor zijn opgesomd, van een Staat van de Europese Unie als onderdaan van een van de lidstaten, en als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties.

Voor de deeltijdse prestaties gebeurt de berekening van de anciënniteit a rato van de verrichte prestaties.

Art. 111. De werkelijke diensten zijn de diensten die zijn geleverd in een administratieve stand, die bij de geldende bepalingen, een activiteitswedde garanderen of bij ontstentenis daarvan, het behoud van de aanspraak op bevordering tot een hogere wedde.

Vrijwillig is de onderbreking van ten minste één dag die door de daad of de schuld van de ambtenaar is veroorzaakt.

Volledig zijn de prestaties waarvan de uurregeling een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt.

Art. 112. § 1. De in aanmerking komende diensten die in volle kalendermaanden berekend zijn, worden rechtstreeks gevaloriseerd in de graad-, niveau- en dienstanciënniteit.

§ 2. De deeltijdse prestaties van 1.976 uren worden voor twaalf volle kalendermaanden geteld.

De deeltijdse prestaties van een twaalfde van 1.976 uren worden voor één volle kalendermaand geteld, waarbij elk uurgedeelte wordt verwaarloosd.

Art. 108. Le mandataire dispose de quinze jours à partir de la notification de son évaluation pour introduire un recours écrit auprès du Collège réuni.

Le Collège réuni statue, à l'exclusion de la chambre de recours visée à l'article 16, sur le recours d'un mandataire.

Le Collège réuni doit se prononcer soit dans le mois de la réception de la requête, si le mandataire ne demande pas à être entendu, soit dans le mois qui suit l'audition.

A sa demande, le mandataire est entendu par le Collège réuni ou ses Membres délégués. Il peut se faire assister par la personne de son choix et doit avoir eu accès à toutes les pièces du dossier, avant son audition. Son audition intervient au plus tôt dix jours à dater de la demande du mandataire.

En cas d'absence de décision dans le délai requis, celle-ci est réputée favorable au mandataire.

TITRE VII. — *De l'ancienneté*

Art. 109. § 1^{er}. Pour le calcul de l'ancienneté de grade et de niveau, sont seuls admissibles les services prestés en qualité de stagiaire et de fonctionnaire faisant partie d'un ministère ou d'un organisme public, dépendant de l'Etat, des Communautés, des Régions, des Commissions communautaires, ou relevant d'une province ou d'un pouvoir local, ou, moyennant une décision d'admissibilité prise par le Ministre, dans un service public comparable à un de ceux énumérés ci-avant, d'un Etat de l'Union européenne comme ressortissant d'un des Etats membres, sans interruption volontaire et comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou partielles.

Pour ce qui concerne l'interruption volontaire, l'interruption dans le temps doit être d'une durée d'un jour au moins.

Pour ce qui concerne les prestations partielles, le calcul de l'ancienneté se fait au prorata des prestations effectuées.

§ 2. Pour l'ancienneté de grade, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le fonctionnaire a été nommé aux grades pris en considération par les dispositions qui doivent lui être appliquées, ou à laquelle il a été classé pour la promotion par un effet rétroactif formel de sa nomination à de tels grades.

§ 3. Pour l'ancienneté de niveau, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le fonctionnaire a été nommé à un grade du niveau considéré ou à laquelle il a été classé pour la promotion par un effet rétroactif formel de sa nomination à un tel grade.

Art. 110. Pour le calcul de l'ancienneté de service, sont admissibles les services effectifs que le fonctionnaire a prestés en faisant partie à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire d'un ministère ou d'un organisme public, dépendant de l'Etat, des Communautés, des Régions, des Commissions communautaires, ou relevant d'une province ou d'un pouvoir local, ou, moyennant une décision d'admissibilité prise par le Ministre, dans un service public comparable à un de ceux énumérés ci-avant, d'un Etat de l'Union européenne comme ressortissant d'un des Etats membres, comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou partielles.

Pour ce qui concerne les prestations partielles, le calcul de l'ancienneté se fait au prorata des prestations effectuées.

Art. 111. Sont réputés effectifs, les services rendus dans une position administrative qui, de par les dispositions applicables, garantissent un traitement d'activité ou à défaut, la conservation des titres à l'avancement de traitement.

L'interruption est volontaire lorsqu'elle est due au fait ou à la faute du fonctionnaire et d'une durée d'un jour au moins.

Sont complètes les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

Art. 112. § 1^{er}. Les services admissibles comptés par mois entiers de calendrier sont directement valorisés dans les anciennetés de grade, de niveau et de service.

§ 2. Les prestations à temps partiel à concurrence de 1.976 heures sont comptées pour douze mois calendrier.

Les prestations à temps partiel à concurrence d'un douzième de 1.976 heures sont comptées pour un mois entier de calendrier, toute fraction d'heure étant négligée.

TITEL VIII. — *Loopbaan van de ambtenaren*HOOFDSTUK I. — *Algemene regels inzake de loopbaan en de bevordering*

Art. 113. Onverminderd de bepalingen betreffende de mobiliteit, kunnen de bevorderingen worden toegekend door verhoging in graad of door overgang naar het hogere niveau.

Art. 114. Iedere open betrekking, buiten de mandaatbetrekkingen, of die binnen de eerstvolgende zes maanden vrijkomt, wordt door het Algemeen Beheerscomité vacant verklaard, alvorens zij kan worden begeven bij wege van bevordering door verhoging in graad.

De vacantverklaring bepaalt de plaats van de betrekking in het personeelsplan, de plaats van tewerkstelling die de betrokkene wordt opgelegd en de vereiste geschiktheid.

Art. 115. Van de vacature van betrekking wordt kennis gegeven aan de voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren. Het bericht vermeldt ten minste de vacante betrekking, de overheid waarbij en de termijn waarbinnen de kandidaatstelling dient te worden ingediend alsook de algemene voorwaarden. Het omvat ook een functiebeschrijving die de te begeven betrekking betreft en verzoekt de kandidaten hun kwaliteiten te vermelden.

In aanmerking komen alleen de aanspraken van de ambtenaren die binnen twintig dagen vanaf de eerste werkdag die volgt op die van de kennisgeving van de vacature, ter post een aangetekende brief hebben afgegeven waarmee hun sollicitatie ter kennis van de leidend ambtenaar wordt gebracht.

De vervalddag is in de termijn begrepen.

Het is de ambtenaren toegestaan, bij voorbaat en bij een aangetekende brief aan de leidend ambtenaar, naar elke betrekking te dingen die tijdens hun jaarlijkse vakantie vacant zou worden verklaard. Deze sollicitatie is niet langer dan twee maanden geldig.

Art. 116. Voor iedere bevordering brengt de directieraad een met redenen omkleed advies uit.

De directieraad spreekt zich in zijn advies uit over iedere kandidaat die voldoet aan de vereisten om de te begeven betrekking te bekleden. Hij weegt hierbij de beschrijving van de functie en de algemene en bijzondere voorwaarden af tegenover de aanspraken en ervaringen die de kandidaat kan laten gelden voor een benoeming in de vacante betrekking. Hij neemt bovendien het evaluatiedossier van de kandidaten in overweging.

De directieraad formuleert een gemotiveerd voorstel van benoeming dat ten hoogste zes kandidaten per vacante betrekking bevat. Zij worden gerangschikt in de volgorde waarin zij voor de benoeming in aanmerking komen.

Van het voorstel wordt kennis gegeven aan de ambtenaren die zich kandidaat hebben gesteld voor de te begeven betrekking.

De ambtenaar die zich benadeeld acht kan, binnen vijftien dagen na de in het vorige lid bedoelde kennisgeving, bezwaar indienen bij de directieraad.

De in het vierde lid bedoelde kennisgeving en termijn worden geregeld volgens de regels bedoeld in artikel 2, § 1, 13° en § 3.

De ambtenaar wordt op zijn verzoek door de directieraad gehoord.

Art. 117. Het Algemeen Beheerscomité volgt de definitieve rangschikking die eenparig wordt uitgebracht.

Indien het voorstel van de directieraad niet eenparig wordt uitgebracht en het Algemeen Beheerscomité niet instemt met de door de directieraad voorgestelde volgorde, moet het zijn beslissing omstandig met redenen omkleeden.

Art. 118. De bevordering door overgang naar het hoger niveau wordt verleend bij wege van een door het SELOR georganiseerde vergelijkende selectie.

Art. 119. § 1. De vergelijkende selecties voor overgang naar het hogere niveau worden georganiseerd voor de bevordering naar de graden die in rang A1 als attaché, in rang B1 als assistent of in rang C1 als adjunct zijn gerangschikt.

De bevordering door overgang naar een hoger niveau is alleen mogelijk als er een betrekking in de in het eerste lid bedoelde wervingsgraad van dat niveau vacant is.

§ 2. Om deel te nemen aan een vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau dient de ambtenaar zich in een administratieve stand te bevinden waarbij hij op de bevordering aanspraak kan maken en moet hij, als laatste evaluatie, de evaluatie "gunstig" hebben gekregen.

TITRE VIII. — *De la carrière des fonctionnaires*CHAPITRE I^{er}. — *Des règles générales en matière de carrière et de promotion*

Art. 113. Sans préjudice des dispositions relatives à la mobilité, les promotions peuvent être octroyées par avancement de grade ou par accession au niveau supérieur.

Art. 114. Hormis les emplois de mandat, tout emploi non occupé ou qui cessera d'être occupé dans les six mois à venir, est déclaré vacant par le Comité général de gestion, avant qu'il ne puisse être conféré par voie de promotion par avancement de grade.

La déclaration de vacance désigne la position de l'emploi dans le plan de personnel, la résidence administrative qui est imposée à son titulaire et la qualification exigée.

Art. 115. La vacance d'emploi est notifiée aux fonctionnaires susceptibles d'être promus. L'avis mentionne au moins l'emploi vacant, l'autorité auprès de laquelle et le délai dans lequel la candidature doit être introduite ainsi que les conditions générales requises. Il contient en outre une description de la fonction afférente à l'emploi à conférer et invite les candidats à faire valoir leurs qualités.

Seuls sont pris en considération les titres des fonctionnaires qui, dans un délai de vingt jours, à dater du premier jour ouvrable suivant celui de la notification de la vacance d'emploi, ont déposé à la poste une lettre recommandée portant notification de leur candidature au fonctionnaire dirigeant.

Le jour de l'échéance est compris dans le délai.

Les fonctionnaires sont autorisés à solliciter, par anticipation et par pli recommandé adressé au fonctionnaire dirigeant, tout emploi qui deviendrait vacant pendant leur congé annuel. La validité de cette candidature est limitée à deux mois.

Art. 116. Pour chaque promotion, le conseil de direction émet un avis motivé.

Le conseil de direction se prononce, dans son avis, sur chaque candidat qui répond aux conditions pour occuper l'emploi. Il compare la description de fonction et les conditions générales et particulières aux titres et expériences que le candidat peut faire valoir pour obtenir une nomination dans l'emploi vacant. Il prend, en outre, en considération le dossier d'évaluation des candidats.

Le conseil de direction formule une proposition de nomination motivée qui comprend au maximum six candidats par emploi vacant. Ils sont classés dans l'ordre selon lequel ils sont pris en compte pour la nomination.

La proposition est notifiée aux fonctionnaires qui ont posé leur candidature pour occuper l'emploi à conférer.

Le fonctionnaire qui s'estime lésé peut, dans les quinze jours de la notification visée à l'alinéa précédent, introduire une réclamation auprès du conseil de direction.

Les notification et délai visés à l'alinéa 4 sont régis selon les règles visées à l'article 2, § 1^{er}, 13° et § 3.

A sa demande, le fonctionnaire est entendu par le conseil de direction.

Art. 117. Le Comité général de gestion suit la proposition de classement définitif, si elle est émise à l'unanimité.

Si la proposition émise par le conseil de direction n'est pas unanime, le Comité général de gestion motive sa décision de manière circonstanciée, s'il ne suit pas le classement proposé.

Art. 118. La promotion par accession au niveau supérieur est attribuée par voie de sélection comparative organisée par le SELOR.

Art. 119. § 1^{er}. Les sélections comparatives d'accession au niveau supérieur sont organisées pour la promotion aux grades classés au rang A1 d'attaché, au rang B1 d'assistant ou au rang C1 d'adjoint.

La promotion par accession au niveau supérieur est possible uniquement si, à ce niveau, il y a un emploi vacant dans un des grades de recrutement visés à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. Pour participer à une sélection comparative d'accession au niveau supérieur, le fonctionnaire doit se trouver dans une position administrative l'autorisant à faire valoir ses titres à la promotion et avoir obtenu, comme dernière évaluation, l'évaluation "favorable".

§ 3. De vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau staat open :

1° voor bevordering tot de graad van rang A1, voor alle ambtenaren van de niveaus B en C die ten minste drie jaar anciënniteit hebben in één van beide of in beide niveaus;

2° voor bevordering tot de graad van rang B1, voor alle ambtenaren van niveau C die tenminste drie jaar anciënniteit tellen in dit niveau;

3° voor bevordering tot de graad van rang C1, voor alle ambtenaren van niveau D die tenminste drie jaar anciënniteit tellen in dit niveau.

§ 4. De deelnemingsvoorwaarden bepaald krachtens §§ 2 en 3 moeten vervuld zijn op de door de afgevaardigd beheerder van het SELOR bepaalde datum.

Als na afsluiting van de vergelijkende selectie blijkt dat een kandidaat die voor bedoelde selectie geslaagd is, op welk ogenblik ook tijdens de vergelijkende selectie niet langer voldeed aan een van de deelnemingsvoorwaarden die vervuld moeten zijn om eraan te kunnen deelnemen, dan verliest hij het voordeel van zijn slagen voor deze selectie.

Art. 120. De vergelijkende selectie voor overgang naar niveau A bestaat uit twee eerste schiftingsproeven gevolgd door drie brevetten en een mondelinge proef.

Enkel de geslaagden voor de eerste proef kunnen deelnemen aan de tweede proef en de geslaagden voor de tweede proef kunnen de drie brevetten en de mondelinge proef afleggen.

Om de mondelinge proef af te leggen, moeten de kandidaten bovendien slagen voor elk brevet.

Om te slagen moeten de kandidaten ten minste 60 % der punten behalen voor het geheel van de proeven en brevetten en ten minste 50 % voor elke proef, elk brevet en voor de mondelinge proef.

De eerste twee schiftingsproeven, waarvoor de kandidaat ten minste 60 % der punten heeft behaald zijn definitief verkregen.

Elk brevet waarvoor de kandidaat 50 % der punten heeft behaald is definitief verkregen.

De laureaten worden gerangschikt volgens de in het geheel van de proeven behaalde punten en volgens de door deze rangschikking bepaalde volgorde benoemd.

Art. 121. § 1. De vergelijkende selecties voor overgang naar de niveaus B of C omvatten een algemeen gedeelte en een bijzonder gedeelte.

§ 2. Alleen de kandidaat die voor het algemeen gedeelte slaagt kan aan het bijzonder gedeelte deelnemen.

§ 3. Om te slagen moeten de kandidaten ten minste 50 % der punten voor elk gedeelte en ten minste 60 % der punten over het geheel van de selectie behalen.

Een kandidaat die 60 % behaalde voor de eerste proef maar niet voor de tweede, wordt vrijgesteld van deze eerste proef als hij nogmaals aan een vergelijkende selectie voor overgang naar hetzelfde niveau deelneemt.

De geslaagden worden volgens de in beide proeven behaalde punten gerangschikt en volgens de door deze rangschikking bepaalde volgorde benoemd.

Art. 122. In geval van selectie van een geslaagde voor een vergelijkende selectie voor overgang naar een hoger niveau, wordt laatstgenoemde onderworpen, vanaf zijn indiensttreding, aan een proefperiode van zes maanden voltijdse prestaties.

De leidend ambtenaar wijst de ambtenaar van een hogere graad aan die, naargelang van de taalrol van de geslaagde, de supervisie van de proefperiode uitoefent.

Na de eerste en de zesde maand organiseert de ambtenaar belast met de supervisie van de proefperiode een evaluatiegesprek over het verloop van de proefperiode. Hij kan besluiten tot bijkomende gesprekken. Hij stelt de verslagen van deze gesprekken op en maakt deze over aan de HRM.

Tijdens de proefperiode is de geslaagde voor een vergelijkende selectie voor overgang naar niveau A of B gehouden een activiteitenverslag op te stellen.

Zowel de geslaagde als de ambtenaar belast met de supervisie van de proefperiode kunnen de proefperiode voortijdig beëindigen. Laatstgenoemde kan dat enkel indien op grond van een gemotiveerd verslag is aangetoond dat de kandidaat niet voldoet aan de vereisten van het

§ 3. La sélection comparative d'accession au niveau supérieur est ouverte :

1° pour la promotion au grade du rang A1, à tous les fonctionnaires des niveaux B et C, comptant une ancienneté de niveau de trois ans au moins dans un de ces niveaux ou dans les deux;

2° pour la promotion au grade du rang B1, à tous les fonctionnaires du niveau C qui comptent une ancienneté de trois ans au moins dans le niveau;

3° pour la promotion au grade du rang C1, à tous les fonctionnaires du niveau D qui comptent une ancienneté de trois ans au moins dans le niveau.

§ 4. Les conditions de participation fixées en vertu des §§ 2 et 3 doivent être remplies à la date fixée par l'administrateur délégué du SELOR.

S'il apparaît, après la clôture de la sélection comparative, qu'un candidat qui a réussi cette sélection ne remplissait plus l'une des conditions de participation à celle-ci à un moment quelconque de la sélection comparative, l'intéressé perd le bénéfice de la réussite de celle-ci.

Art. 120. La sélection comparative d'accession au niveau A consiste en deux premières épreuves à caractère éliminatoire suivies de trois brevets et d'une épreuve orale.

Seuls les lauréats de la première épreuve peuvent participer à la seconde épreuve et ceux de la seconde épreuve peuvent passer les trois brevets et l'épreuve orale.

Pour passer l'épreuve orale, les candidats doivent en outre avoir réussi chaque brevet.

Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 60 % des points pour l'ensemble des épreuves et brevets et au moins 50 % pour chaque épreuve, chaque brevet et pour l'épreuve orale.

Les deux premières épreuves à caractère éliminatoire pour lesquelles le candidat a obtenu 60 % des points au moins sont acquises à titre définitif.

Chaque brevet pour lequel le candidat a obtenu 50 % des points est acquis à titre définitif.

Les lauréats sont classés en fonction des points obtenus sur l'ensemble des épreuves et nommés dans l'ordre établi par ce classement.

Art. 121. § 1^{er}. Les sélections comparatives d'accession aux niveaux B ou C comportent une épreuve générale et une épreuve spécifique.

§ 2. Seul le candidat qui réussit l'épreuve générale peut participer à l'épreuve spécifique.

§ 3. Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 50 % des points pour chacune des épreuves et au moins 60 % des points sur l'ensemble des épreuves.

Un candidat qui a obtenu 60 % pour la première épreuve, mais pas pour la seconde, est, lorsqu'il présente à nouveau une sélection comparative d'accession au même niveau, dispensé de cette première épreuve.

Les lauréats sont classés en fonction des points obtenus aux deux épreuves de la sélection et nommés dans l'ordre établi par ce classement.

Art. 122. En cas de sélection d'un lauréat d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur, celui-ci est soumis, à partir de son entrée en fonction, à une période d'essai équivalente à six mois de prestations à temps plein.

Le fonctionnaire dirigeant désigne le fonctionnaire d'un grade supérieur qui, selon le rôle linguistique du lauréat, assure la supervision de la période d'essai.

Le fonctionnaire chargé de la supervision de la période d'essai organise à l'issue du premier et du sixième mois un entretien d'évaluation de la période d'essai. Il peut décider d'entretiens supplémentaires. Il rédige les rapports de ces entretiens et les transmet à la GRH.

Durant la période d'essai, le lauréat d'une sélection comparative d'accession au niveau A ou B est tenu de rédiger un rapport d'activités.

Tant le lauréat que le fonctionnaire chargé de la supervision de la période d'essai peuvent mettre fin prématurément à la période d'essai. Ce dernier ne peut le faire que s'il est démontré, sur la base d'un rapport motivé, que le candidat ne répond pas aux exigences de la

ambt alsook bij tuchtstraffen. De ambtenaar wordt van deze beslissing in kennis gesteld. Tijdens de proefperiode wordt de evaluatie van de geslaagde opgeschort.

Bij het verstrijken van de proefperiode wordt de kandidatuur van de geslaagde definitief aanvaard of verworpen door de ambtenaar belast met de supervisie van de proefperiode. Hij stelt de geslaagde in kennis van zijn beslissing.

De geslaagde kan beroep indienen tegen deze beslissingen bedoeld in het vijfde en zesde lid bij de in artikel 16 bedoelde raad, binnen acht dagen na haarkennisgeving. Dit beroep is opschortend.

De in het vijfde en zesde lid bedoelde kennisgeving en termijn worden geregeld volgens de zelfde regels als die bedoeld in artikel 19, § 7 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

Er kan in zijn evaluatiedossier geen melding worden gemaakt van de motivering die een einde maakt aan de proefperiode in zijn evaluatiedossier.

De geslaagde die niet slaagde voor zijn proefperiode of die de betrekking opgeeft, herneemt zijn oorspronkelijke graad en behoudt zijn eerste rangschikking. Hij herneemt zijn voormalige betrekking of een gelijkgestelde betrekking.

Art. 123. De bevorderingen door verhoging in graad en door overgang naar het hoger niveau worden verleend door het Algemeen Beheerscomité.

HOOFDSTUK II. — *Functionele loopbaan*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 124. De functionele loopbaan wordt toegepast op alle graden behalve deze die worden toegekend bij mandaat.

Zij bestaat erin dat de ambtenaar, zonder in graad te verhogen, één, twee of drie hogere weddenscalen geniet, volgens de graad, dan die welke zijn verbonden aan zijn graad, zolang hij voldoet aan de eisen die dit statuut stelt inzake anciënniteit en evaluatie.

Art. 125. De leidend ambtenaar beheert het stelsel van de functionele loopbanen. Hij kent de hogere weddeschaal toe zodra een ambtenaar de voorwaarden inzake anciënniteit en evaluatie vervult.

Afdeling 2. — De verschillende functionele loopbanen

Art. 126. Aan de graad van attaché zijn de weddeschalen 101, 102 en 103 verbonden.

Aan de graden van geneesheer en ingenieur zijn de weddenschalen 111, 112, 113 en 310 verbonden.

Aan de graden van assistent, adjunct en klerk zijn de weddenschalen 101, 102, 103 en 200 verbonden.

Aan de graad van eerste attaché zijn de weddeschalen 200, 210 en 220 verbonden.

Aan de graden van eerste attaché deskundige zijn de weddeschalen 220 en 230 verbonden.

Aan de graden van eerste ingenieur deskundige en eerste geneesheer deskundige zijn de weddeschalen 220, 230 en 310 verbonden.

Aan de graad van directeur zijn de weddeschalen 300 en 310 verbonden.

De weddeschaal 102, 112, 210, 230 of 310, naargelang van de graad, wordt toegekend aan de ambtenaar die zes jaar graadanciënniteit telt en die over een evaluatie "gunstig" beschikt.

De weddeschaal 103, 113, 220 of 310, naargelang van de graad, wordt aan de ambtenaar toegekend zodra hij twaalf jaar graadanciënniteit telt en over een evaluatie "gunstig" beschikt.

De weddeschaal 200 of 310, naargelang van de graad, wordt aan de ambtenaar toegekend zodra hij achttien jaar graadanciënniteit telt en over een evaluatie "gunstig" beschikt.

HOOFDSTUK III. — *Bevordering tot de graden van de rangen A2 en A3.*

Art. 127. Kunnen worden bevorderd door het Algemeen Beheerscomité tot de graad van directeur van rang A3, de ambtenaren titularis van de graden van attaché van rang A1, van eerste attaché en van eerste attaché deskundige van de rang A2, zodra hun niveauanciënniteit ten minste zes jaar bedraagt

fonction ainsi qu'en cas de sanctions disciplinaires. Cette décision est notifiée au fonctionnaire. Pendant la période d'essai, l'évaluation du lauréat est suspendue.

A l'issue de la période d'essai, la candidature du lauréat est définitivement acceptée ou refusée par le fonctionnaire chargé de la supervision de la période d'essai. Il notifie sa décision au lauréat et motive sa décision.

Le fonctionnaire peut introduire un recours à l'encontre des décisions visées aux alinéas 5 et 6 auprès de la chambre visée à l'article 16, dans les huit jours de sa notification. Ce recours est suspensif.

Les notifications et délai visés aux alinéas 5 et 6 sont régis selon les mêmes règles que celles visées à l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Il ne peut être fait mention de la motivation de la décision mettant fin à la période d'essai, dans son dossier d'évaluation.

Le lauréat qui n'a pas réussi sa période d'essai ou qui renonce à l'emploi, reprend son grade d'origine et maintient son premier classement. Il réintègre son ancienne fonction ou une fonction équivalente.

Art. 123. Les promotions par avancement de grade et par accession au niveau supérieur sont conférées par le Comité général de gestion.

CHAPITRE II. — *De la carrière fonctionnelle*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 124. La carrière fonctionnelle s'applique à tous les grades sauf ceux conférés par mandat.

Elle consiste pour le fonctionnaire à bénéficier, sans changer de grade, de, selon le grade, une, deux ou trois échelles de traitement supérieures à l'échelle de traitement liée à son grade, aussi longtemps qu'il satisfait aux exigences prévues par le présent statut, en matière d'ancienneté et d'évaluation.

Art. 125. Le fonctionnaire dirigeant gère le régime des carrières fonctionnelles. Il accorde au fonctionnaire une échelle de traitement plus élevée dès que celui-ci remplit les conditions en matière d'ancienneté et d'évaluation.

Section 2. — Des différentes carrières fonctionnelles

Art. 126. Au grade d'attaché sont attachées les échelles de traitement 101, 102 et 103.

Aux grades de médecin et d'ingénieur sont attachées les échelles de traitement 111, 112, 113 et 310.

Aux grades d'assistant, d'adjoint et de commis sont attachées les échelles de traitement 101, 102, 103 et 200.

Au grade de premier attaché sont attachées les échelles de traitement 200, 210 et 220.

Aux grades de premier attaché-expert sont attachées les échelles de traitement 220 et 230.

Aux grades de premier ingénieur expert et de premier médecin expert sont attachées les échelles de traitement 220, 230 et 310.

Au grade de directeur sont attachées les échelles de traitement 300 et 310.

L'échelle de traitement 102, 112, 210, 230 ou 310, selon le grade, est accordée au fonctionnaire qui compte six années d'ancienneté de grade et dispose d'une évaluation "favorable".

L'échelle de traitement 103, 113, 220 ou 310, selon le grade, est accordée au fonctionnaire dès qu'il compte douze années d'ancienneté de grade et dispose d'une évaluation "favorable".

L'échelle de traitement 200 ou 310, selon le grade, est accordée au fonctionnaire dès qu'il compte dix-huit années d'ancienneté de grade et dispose d'une évaluation "favorable".

CHAPITRE III. — *De la promotion aux grades des rangs A2 et A3*

Art. 127. Peuvent être promus par le Comité général de gestion au grade de directeur du rang A3, les fonctionnaires titularis des grades d'attaché du rang A1, de premier attaché et de premier attaché expert du rang A2, comptant une ancienneté de niveau de six ans au moins.

Art. 128. Kunnen worden bevorderd door het Algemeen Beheerscomité tot de graad van eerste attaché deskundige A2, de attachés van rang A1 die minstens zes jaar graadanciënniteit hebben en de eerste attachés van rang A2 die minstens drie jaar graadanciënniteit hebben.

Kunnen worden bevorderd door het Algemeen Beheerscomité tot de graad van eerste attaché van de rang A2, de attachés van rang A1 die minstens drie jaar graadanciënniteit hebben.

Art. 129. De ambtenaar die zich kandidaat stelt voor een betrekking van rang A2 of A3 moet een evaluatie met vermelding "gunstig" hebben, moet zich in een administratieve positie bevinden waarin hij zijn bevorderingstitels kan laten gelden en mag niet onderworpen zijn aan een definitieve tuchtstraf.

De ambtenaar die een tuchtstraf heeft gekregen kan niet worden bevorderd alvorens zijn straf is doorgehaald in overeenstemming met artikel 171 of met de bepalingen van het statuut dat op hem van toepassing is.

Art. 130. Onverminderd de artikelen 127 en 128 en in de in artikel 114 bedoelde gevallen, kan het Algemeen Beheerscomité de vacante betrekking openstellen via mobiliteit voor ambtenaren van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, van de Federale Staat, van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, van de Vlaamse, Franse en Duitstalige Gemeenschappen, van de Gemeenschapscommissies en van het Waalse Gewest, van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen waarvan het personeel via SELOR wordt aangeworven, die aan dezelfde bevorderingsvoorwaarden voldoen als degene welke voor de ambtenaren van de Dienst gelden.

De beslissing van het Algemeen Beheerscomité verduidelijkt, voor iedere vacante betrekking, van welke instellingen onder deze bepaald in het eerste lid, de ambtenaren die zich kandidaat mogen stellen, moeten voortkomen.

In afwijking van artikel 115, eerste lid, wordt de vacature van een te verlenen betrekking ter kennis gebracht van de voor benoeming in aanmerking komende ambtenaren door middel van een bericht dat in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt. Zij bevat de te vervullen functiebeschrijving, de vereiste ervaring en kennis en de termijn binnen dewelke de ambtenaar zijn kandidatuur kan indienen.

Art. 131. Wanneer een betrekking openstaat overeenkomstig artikel 130, is het vereist dat de ambtenaren van een andere instelling de gelijkwaardige bevorderingsvoorwaarden bedoeld in de artikelen 127 en 128 vervullen.

Art. 132. § 1. Wanneer er beroep wordt gedaan op artikel 130, neemt het Algemeen Beheerscomité een individueel besluit tot overdracht dat bij uittreksel gepubliceerd wordt in het *Belgisch Staatsblad*. Een kopie wordt ter informatie overgemaakt aan de overheid die de benoemingsbevoegdheid heeft in de instelling van herkomst van de ambtenaar.

§ 2. De overdracht houdt de benoeming in de graad van tewerkstelling naar dewelke de ambtenaar is overgeplaatst van rechtswege in. De ambtenaar behoudt zijn administratieve anciënniteit die hij verworven heeft voor zijn overplaatsing.

§ 3. De overgedragen ambtenaar is niet langer onderworpen aan de statutaire bepalingen die op hem van toepassing waren binnen zijn instelling van herkomst.

§ 4. Indien, in zijn instelling van herkomst, de graad van de ambtenaar duidelijk verschilt van de bij de Dienst bestaande graad, wordt de gelijkwaardigheid bepaald door de Minister.

HOOFDSTUK IV. — *Het mandaat*

Art. 133. Het Verenigd College kent de betrekkingen verbonden aan de graden van rang A4, A4+ en A5 bij mandaat toe.

Iedere betrekking wordt door het Verenigd College vacant verklaard alvorens zij kan worden gegeven bij mandaat.

De mandaten van rang A4, A4+ en A5 worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij gelijktijdig interne en externe kandidaten meedingen.

Onder externe kandidaten dient te worden verstaan, alle andere kandidaten dan de ambtenaren van de Dienst.

Onder mandaathouder niet-ambtenaar dient te worden verstaan, alle mandaathouders die, op het moment van hun aanwijzing tot een mandaat bij de Dienst, geen ambtenaar zijn van de Dienst, de openbare diensten van het federaal administratief openbaar ambt of van een openbare dienst van een Gewest of van een Gemeenschap of van een Gemeenschapscommissie of van een instelling van openbaar nut die ervan afhangt.

Art. 128. Peuvent être promus par le Comité général de gestion au grade de premier attaché expert de rang A2 les attachés du rang A1 qui comptent au moins six années d'ancienneté de grade et les premiers attachés du rang A2 qui comptent au moins trois années d'ancienneté de grade.

Peuvent être promus par le Comité général de gestion au grade de premier attaché de rang A2 les attachés du rang A1 qui comptent au moins trois années d'ancienneté de grade.

Art. 129. Le fonctionnaire qui pose sa candidature à un emploi de rang A2 ou A3 doit disposer d'une évaluation "favorable", doit être dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion et ne pas être sous le coup d'une peine disciplinaire définitive.

Le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une peine disciplinaire, ne peut pas être promu tant que sa sanction n'a pas été radiée conformément à l'article 171 ou aux dispositions du statut qui lui est applicable.

Art. 130. Sans préjudice des articles 127 et 128 et dans les cas visés à l'article 114, le Comité général de gestion peut ouvrir l'emploi vacant par mobilité aux fonctionnaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune, de l'Etat fédéral, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Région wallonne, des Communautés française, flamande et germanophone et des Commissions communautaires, des personnes morales de droit public qui en dépendent dont le personnel est recruté par l'intermédiaire du SELOR, qui remplissent des conditions de promotion équivalentes à celles exigées pour les fonctionnaires de l'Office.

La décision du Comité général de gestion précise, pour chaque emploi vacant, à quelles institutions parmi celles visées à l'alinéa 1^{er}, doivent appartenir les fonctionnaires pouvant se porter candidats.

Par dérogation à l'article 115, alinéa 1^{er}, la vacance d'emploi à conférer est portée à la connaissance des fonctionnaires susceptibles d'être nommés, au moyen d'un avis publié au *Moniteur belge*. Elle comprend la description de la fonction à pourvoir, les expériences et connaissances exigées des candidats et le délai dans lequel le fonctionnaire peut introduire sa candidature.

Art. 131. Lorsque l'emploi est ouvert conformément à l'article 130, il est exigé des fonctionnaires d'une autre institution de remplir des conditions de promotion équivalentes à celles visées aux articles 127 et 128.

Art. 132. § 1^{er}. Lorsqu'il est fait usage de l'article 130, le Comité général de gestion prend un arrêté individuel de transfert publié au *Moniteur belge* par voie d'extrait. Une copie est envoyée pour information à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination dans l'institution d'origine du fonctionnaire.

§ 2. Le transfert emporte de plein droit nomination au grade d'emploi dans lequel le fonctionnaire est transféré. Le fonctionnaire conserve les anciennetés administratives acquises avant son transfert.

§ 3. Le fonctionnaire transféré n'est plus soumis aux dispositions statutaires qui lui étaient applicables dans son institution d'origine.

§ 4. Si, dans son institution d'origine, le grade du fonctionnaire diffère manifestement du grade existant à l'Office, l'équivalence est déterminée par le Ministre.

CHAPITRE IV. — *Le mandat*

Art. 133. Le Collège réuni confère par mandat les emplois correspondant aux grades des rangs A4, A4+ et A5.

Chaque emploi est déclaré vacant par le Collège réuni avant qu'il puisse être attribué par mandat.

Les mandats des rangs A4, A4+ et A5 sont déclarés vacants par procédure ouverte, lors de laquelle des candidats internes et externes concourent en même temps.

Il y a lieu d'entendre par candidats externes, tous les autres candidats que les fonctionnaires de l'Office.

Il y a lieu d'entendre par mandataire non fonctionnaire tout mandataire qui, au moment de sa désignation à un mandat à l'Office, n'est pas fonctionnaire de l'Office, du service public de la fonction publique administrative fédérale ou d'un service public d'une Région ou d'une Communauté ou d'une Commission communautaire ou d'un organisme d'intérêt public qui en dépend.

De mandaathouders niet ambtenaar tekenen een arbeidscontract dat onderworpen is aan de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Telkens wanneer er in dit besluit het woord "ambtenaar" wordt gebruikt, wordt ook de mandaathouder bedoeld behoudens anders luidende bepaling.

Art. 134. Vóór elke toekenning van een mandaat legt het Verenigd College, na advies van het Algemeen Beheerscomité, de doelstellingen vast die tijdens dit mandaat moeten bereikt worden.

Art. 135. § 1. De aangestelde ambtenaar oefent het mandaat daadwerkelijk uit.

§ 2. In geval hij het mandaat niet kan uitoefenen wegens overlijden, langdurige ziekte, zwangerschapsverlof, schorsing in het belang van de dienst, ontslag of enige andere reden die hem verhindert zijn mandaat uit te oefenen, kan het Verenigd College het mandaat tijdelijk toekennen aan een ander personeelslid voor maximaal zes maanden.

§ 3. De mandaathouder oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd als dit het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreft;

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen, om een ambt uit te oefenen in het kabinet van een minister of om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke fractie;

3° geen politiek verlof krijgen;

4° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;

5° geen verlof krijgen voor opleiding;

6° geen verlof krijgen om in vredestijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid als vrijwilliger bij dit korps of om cursussen bij te wonen van de school van het korps voor civiele bescherming;

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden, in het kader van de vierdagenweek en in het kader van een halftijds werk vanaf 50 of 55 jaar;

9° geen verlof krijgen voor persoonlijke aangelegenheden;

10° geen verlof krijgen om ter beschikking gesteld te worden van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België;

11° geen ouderschapsverlof krijgen buiten de loopbaanonderbreking.

Art. 136. De graadanciënniteit van de mandaathouder is gelijk aan zijn anciënniteit in de graad die hij bekleedde voor zijn aanstelling. De duur van het mandaat wordt meegerekend in zijn dienst, graad- en geldelijke anciënniteit.

De ambtenaar geniet de geldelijke rechten verbonden aan de graad die hem bij mandaat wordt toegekend.

Art. 137. Het mandaat duurt vijf jaar.

Art. 138. Met inachtneming van artikel 44 tot en met 46 staan de mandaten van rang A4, A4+ en A5 open voor ambtenaren van niveau A die ten minste negen jaar anciënniteit van niveau A hebben of ten minste zes jaar leidinggevende ervaring hebben.

Met inachtneming van artikel 44 tot en met 46 staan de mandaten van rang A4, A4+ en A5 open voor personen die kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie van niveau A hebben die ten minste zes jaar leidinggevende ervaring hebben.

Onder leidinggevende ervaring wordt verstaan ervaring inzake het beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de privésector.

Elke betrekking die overeenkomt met de graden van de rangen A4, A4+ en A5 omvat een al dan niet rechtstreekse deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag en aan werkzaamheden strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat of van andere openbare lichamen.

Art. 139. § 1. De vacante betrekkingen maken het voorwerp uit van een oproep tot de kandidaten die ten minste in het *Belgisch Staatsblad* wordt gepubliceerd.

Les mandataires non fonctionnaires signent un contrat de travail soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans le présent arrêté, chaque fois qu'il est fait référence au mot "fonctionnaire", le mandataire est également visé, sauf dispositions contraires.

Art. 134. Avant toute attribution d'un mandat, le Collège réuni, après avis du Comité général de gestion, fixe les objectifs à atteindre durant ce mandat.

Art. 135. § 1. Le fonctionnaire désigné exerce effectivement le mandat.

§ 2. Dans le cas où il ne peut pas exercer le mandat pour cause de décès, de maladie de longue durée, de congé de maternité, de suspension dans l'intérêt du service, de démission, ou pour toute autre raison qui l'empêche d'exercer son mandat, le Collège réuni peut confier temporairement le mandat à un autre membre du personnel pour une durée de six mois au maximum.

§ 3. Le mandataire exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;

2° un congé pour présenter sa candidature aux élections, pour détachement auprès d'un cabinet ministériel ou pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu;

3° un congé politique;

4° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;

5° un congé de formation;

6° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps ou suivre les cours de l'école du corps de la protection civile;

7° un congé pour mission d'intérêt général;

8° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, dans le cadre de la semaine de quatre jours et dans le cadre du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;

9° un congé pour convenances personnelles;

10° un congé pour être mis à disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

11° un congé parental hors de l'interruption de carrière.

Art. 136. L'ancienneté de grade du mandataire est égale à son ancienneté dans le grade qu'il portait avant son affectation. La durée du mandat est comptabilisée dans ses anciennetés de service, de grade et pécuniaire.

Le fonctionnaire bénéficie des avantages pécuniaires qui sont liés au grade dont il est revêtu par mandat.

Art. 137. La durée du mandat est de cinq ans.

Art. 138. Dans le respect des articles 44 à 46, les mandats des rangs A4, A4+ et A5 sont ouverts aux fonctionnaires du niveau A qui comptent au moins neuf années d'ancienneté de niveau A ou qui disposent d'une expérience d'au moins six ans dans une fonction dirigeante.

Dans le respect des articles 44 à 46, les mandats des rangs A4, A4+ et A5 sont ouverts aux personnes qui sont dans les conditions pour pouvoir participer à une sélection comparative pour le niveau A et qui disposent d'une expérience d'au moins six ans dans une fonction dirigeante.

Par expérience dans une fonction dirigeante, on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

Tout emploi correspondant aux grades des rangs A4, A4+ et A5 comporte une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et a pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou d'autres collectivités publiques.

Art. 139. § 1^{er}. La vacance des emplois fait l'objet d'un appel aux candidats publié au moins au *Moniteur belge*.

In de oproep tot de kandidaten wordt voor elke vacant verklaarde betrekking het volgende vermeld :

1° de termijn bedoeld in § 2 waarbinnen de kandidatuur ingediend moet worden bij de voorzitter van de directieraad;

2° de gegevens die de kandidatuur dient te bevatten bedoeld in § 3;

3° de adresgegevens van de personeelsdienst waar een functiebeschrijving van de te begeven betrekking en de omschrijving van de doelstellingen bedoeld in artikel 134 bekomen kunnen worden.

§ 2. Worden enkel in aanmerking genomen de kandidaturen van de ambtenaren die per aangetekend schrijven gericht zijn aan de voorzitter van de directieraad, binnen een termijn van dertig dagen. Deze termijn gaat in de dag volgend op de bekendmaking van de oproep in het *Belgisch Staatsblad*.

§ 3. Elke kandidatuur bevat een uiteenzetting van de aanspraken en ervaring die de kandidaat laat gelden om voor de betrekking te kandideren.

De betrokkene dient een kandidatuur in te dienen voor elke betrekking waarvoor hij zich kandidaat stelt.

§ 4. Het staat de ambtenaren vrij om voorafgaandelijk naar elke betrekking te dingen die eventueel vacant zou worden verklaard tijdens hun afwezigheid. De geldigheid van een dergelijke kandidatuur is beperkt tot twee maanden. Zij behoort met een aangetekend schrijven ingediend te worden bij de voorzitter van de directieraad.

Art. 140. § 1. Binnen de vijftien dagen volgend op de uiterlijke datum bedoeld in artikel 139, § 2, wordt het verzoek om advies bedoeld in artikel 141 door de voorzitter van de directieraad bij de selectiecommissie ingediend.

§ 2. In het verzoek om advies dient de termijn vermeld te worden waarbinnen de selectiecommissie zich dient uit te spreken.

Deze termijn mag niet minder bedragen dan dertig dagen na ontvangst van het verzoek door de voorzitter van de selectiecommissie.

§ 3. Het verzoek om advies bevat :

1° de kandidaturen bedoeld in artikel 139, § 3;

2° de doelstellingen bedoeld in artikel 134;

3° de functiebeschrijving van de te begeven betrekking.

Art. 141. § 1. De selectiecommissie controleert de algemene en bijzondere toelatingsvoorwaarden van de kandidaten.

De kandidaten die niet voldoen aan deze voorwaarden worden van de selectie uitgesloten. Deze beslissing wordt aan de uitgesloten kandidaten meegedeeld per aangetekend schrijven.

Binnen de vijftien dagen die volgen op deze officiële kennisgeving kan de kandidaat bezwaar aantekenen per aangetekend schrijven aan de voorzitter van de selectiecommissie en kan hij vragen gehoord te worden. In deze hypothese, wordt de kandidaat ten minste tien dagen voor de hoorzitting opgeroepen, doormiddel van een kennisgeving, en moet hij tijdens deze termijn toegang hebben tot de stukken van het dossier. De kandidaat kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Na onderzoek van het bezwaar doet de selectiecommissie een uitspraak over de toelaatbaarheid en deelt haar beslissing mee per aangetekend schrijven.

Wanneer de selectiecommissie een kandidaat uitsluit, begint de termijn voorzien om zijn advies te geven te lopen vanaf de dag waarop de commissie een definitieve uitspraak heeft gedaan over de toelatingsvoorwaarden.

§ 2. De selectiecommissie nodigt de kandidaten uit voor een gesprek.

De selectiecommissie geeft een gemotiveerd advies over de gelijkwaardigheidsgraad van de competenties, van de relationele en managementvaardigheden van iedere kandidaat met betrekking tot de elementen vervat in het verzoek om advies bedoeld in artikel 140.

Na een vergelijking van de diploma's en de verdiensten van de kandidaten, deelt de selectiecommissie de kandidaten in hetzij in groep A " geschikt ", hetzij in groep B " niet geschikt ".

In de groep A worden de kandidaten gerangschikt. Als geoordeeld wordt dat ze gelijkwaardig zijn, worden ze ex aequo gerangschikt.

Art. 142. Het Verenigd College duidt de mandaathouder aan onder de kandidaten van groep A.

De mandaathouder stelt, binnen zes maanden vanaf de opname van zijn functie, een beheersplan op, rekening houdend met de doelstellingen bedoeld in art. 134, en stelt het voor aan het Verenigd College of aan de afgevaardigden ervan.

L'appel aux candidats mentionne, pour chaque emploi déclaré vacant :

1° le délai visé au § 2 dans lequel la candidature doit être introduite auprès du président du conseil de direction;

2° les éléments que l'acte de candidature doit contenir et qui sont visés au § 3;

3° les coordonnées du service du personnel auprès duquel la description de fonction de l'emploi à conférer et la définition des objectifs visés à l'article 134 peuvent être obtenus.

§ 2. Sont seules prises en considération, les candidatures qui ont été adressées par lettre recommandée au président du conseil de direction, dans un délai de trente jours. Ce délai commence à courir le jour qui suit la publication de l'appel au *Moniteur belge*.

§ 3. Tout acte de candidature comporte un exposé des titres et expériences que le candidat fait valoir pour postuler l'emploi.

Un acte de candidature doit être introduit pour chaque emploi auquel l'intéressé se porte candidat.

§ 4. Les fonctionnaires sont autorisés à solliciter par anticipation tout emploi qui serait déclaré vacant pendant leur absence. La validité d'une telle candidature est limitée à deux mois. Elle doit être introduite par lettre recommandée adressée au président du conseil de direction.

Art. 140. § 1^{er}. Dans les quinze jours suivant la date ultime prévue à l'article 139, § 2, la commission de sélection est saisie par le président du conseil de direction de la demande d'avis visé par l'article 141.

§ 2. La demande d'avis adressée à la commission de sélection mentionne le délai dans lequel celle-ci doit se prononcer.

Ce délai ne peut être inférieur à trente jours à dater de la réception de la demande par le président de la commission de sélection.

§ 3. La demande d'avis comporte :

1° les actes de candidature visés à l'article 139, § 3;

2° les objectifs visés à l'article 134;

3° la description de fonction de l'emploi à pourvoir.

Art. 141. § 1^{er} La commission de sélection vérifie les conditions générales et particulières d'admissibilité des candidats.

Les candidats qui ne satisfont pas à ces conditions sont exclus de la sélection. Cette décision est notifiée aux candidats exclus par lettre recommandée à la poste.

Dans les quinze jours qui suivent cette notification, le candidat peut introduire une réclamation par lettre recommandée à la poste auprès du Président de la commission et peut demander à être entendu. Dans cette hypothèse, le candidat est convoqué, par notification, au moins dix jours avant l'audition et doit avoir accès pendant cette durée aux pièces du dossier. Le candidat peut se faire assister à l'audition par une personne de son choix.

Après examen de la réclamation, la commission statue sur l'admissibilité et notifie sa décision par lettre recommandée.

Lorsque la commission exclut un candidat, le délai prévu pour rendre son avis commence à courir à partir du jour où la commission s'est prononcée définitivement sur les conditions d'admissibilité.

§ 2. La commission de sélection invite les candidats à un entretien.

La commission de sélection émet un avis motivé sur le degré d'adéquation des compétences, d'aptitude relationnelle et de management de chaque candidat par rapport aux éléments contenus dans la demande d'avis visée à l'article 140.

Après comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits soit dans le groupe A " apte ", soit dans le groupe B " pas apte ".

Dans le groupe A, les candidats sont classés. Quand les candidats sont jugés équivalents, ils sont classés ex aequo.

Art. 142. Le Collège réuni désigne le mandataire parmi les candidats du groupe A.

Le mandataire établit, dans les six mois de sa prise de fonction, un plan de gestion tenant compte des objectifs visés à l'article 134, et le présente au Collège réuni ou à ses délégués.

HOOFDSTUK V. — *Uitoefening van een hogere functie.*

Art. 143. De ambten die bij mandaat worden uitgeoefend vallen niet onder de bepalingen van dit hoofdstuk

Art. 144. Onder hoger ambt wordt verstaan elk ambt dat overeenstemt met een in het personeelsplan voorkomende betrekking van een graad van hogere rang dan die waarvan de ambtenaar titularis is.

Art. 145. § 1. Het feit alleen dat een betrekking definitief open staat of tijdelijk onbezet is, is geen voldoende reden om die betrekking voorlopig te verlenen.

Het Algemeen Beheerscomité beslist over de noodzaak om een hogere functie toe te kennen, volgens de behoeften van de dienst. Indien de betrekking definitief open staat, zet zij vooraf de procedure tot definitieve toekenning van die betrekking in.

§ 2. Er kan in een ofwel definitief openstaande ofwel tijdelijk niet waargenomen betrekking niet voor langer dan zes maanden worden voorzien door aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Indien de betrekking niet definitief open staat kan de in het vorige lid bepaalde termijn op gunstig advies van de Directieraad worden verlengd. De duur van de verlenging wordt bepaald volgens de behoeften van de dienst.

Indien de betrekking definitief open staat kan de in het eerste lid bedoelde termijn op gunstig advies van de Directieraad met een nieuwe en laatste periode van zes maanden worden verlengd.

Art. 146. Alleen een ambtenaar die voldoet aan de statutaire vereisten om tot het hoger ambt overeenstemmende graad te worden benoemd, kan voor het uitoefenen van dat ambt worden aangesteld.

De ambtenaar die tuchtrechtelijk geschorst of in graad teruggezet is, mag niet aangesteld worden voor het uitoefenen van een hoger ambt vooraleer zijn straf uitgewist is.

Art. 147. De ambtenaar die met een hoger ambt is belast, oefent alle aan dat ambt verbonden prerogatieven uit.

Art. 148. Uitoefening van een hoger ambt verleent geen aanspraak op vaste benoeming in de graad van dat ambt.

TITEL IX. — Dienstaanwijzing, overplaatsing, externe mutatie, wedertewerkstelling en wedertewerkstelling na afschaffing van de betrekking

Art. 149. De diensteraanwijzing van een ambtenaar preciseert de betrekking in het personeelsplan waarin hij ingedeeld werd.

De diensteraanwijzing van de stagiairs en de ambtenaren gebeurt door het Algemeen Beheerscomité.

Art. 150. § 1. De overplaatsing is de overheveling van een personeelslid naar een ander ambt van zijn graad voorzien in het personeelsplan en dat deel uitmaakt van een andere Directie.

De overplaatsing vindt plaats hetzij door vrijwillige overplaatsing op initiatief van de ambtenaar of naar aanleiding van een interne oproep, hetzij door ambtshalve overplaatsing.

§ 2. De ambtenaar kan op elk ogenblik op zijn verzoek, via overplaatsing worden ingedeeld in een betrekking van zijn graad die in een andere Directie vacant is of vatbaar voor overplaatsing.

De aanvraag tot overplaatsing moet schriftelijk worden ingediend bij de leidend ambtenaar. Een afschrift ervan wordt tegelijkertijd toegestuurd aan de directeur-diensthooft van de Algemene diensten en aan de directeurs-diensthooften van de diensten waar een betrekking via overplaatsing te begeven is. De HRM onderzoekt in welke mate aan het verzoek gevolg kan worden gegeven; daartoe vergelijkt hij het profiel van de aanvrager met de functiebeschrijvingen van de vacante betrekkingen en legt de mandaathouders van de betrokken diensten een lijst voor met kandidaten waarvan het profiel met de functiebeschrijving van deze betrekkingen overeenstemt.

De mandaathouders van de betrokken diensten, bijgestaan door de HRM, selecteren de kandidaat die het best aan de vereisten van het ambt beantwoordt en stellen de overplaatsing van de weerhouden kandidaat voor aan het Algemeen Beheerscomité.

De vrijwillig overgeplaatste ambtenaar is verplicht zijn nieuwe functies gedurende een periode van minimaal drie jaar uit te oefenen, behoudens afwijking vanwege de directieraad.

§ 3. Een interne oproep kan worden gedaan door de HRM aan de ambtenaren van de Dienst voor de vacante betrekking, met een dienstnota die het volgende vermeldt :

- 1° de functiebeschrijving;
- 2° het gewenste profiel van de kandidaten;

CHAPITRE V. — *De l'exercice d'une fonction supérieure*

Art. 143. Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux emplois qui sont exercés par mandat.

Art. 144. Par fonction supérieure, il y a lieu d'entendre toute fonction qui correspond à un emploi prévu au plan du personnel attaché à un grade d'un rang supérieur à celui dont le fonctionnaire est titulaire.

Art. 145. § 1^{er}. Le fait qu'un emploi soit définitivement vacant ou momentanément inoccupé par son titulaire ne suffit pas à justifier que cet emploi soit conféré à titre provisoire.

Le Comité général de gestion décide de la nécessité d'attribuer une fonction supérieure, suivant les nécessités du service. Si l'emploi est définitivement vacant, il engage préalablement la procédure d'attribution définitive de l'emploi.

§ 2. Il ne peut être pourvu pour plus de six mois à un emploi soit définitivement vacant ou momentanément inoccupé par son titulaire, par désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

Si l'emploi n'est pas définitivement vacant, le délai visé à l'alinéa précédent peut être prorogé moyennant l'avis favorable du Conseil de direction. La durée de prorogation est déterminée suivant les nécessités du service.

Si l'emploi est définitivement vacant, le délai visé à l'alinéa 1^{er} peut être prorogé, pour une nouvelle et dernière période de six mois, moyennant l'avis favorable du Conseil de direction.

Art. 146. Seul un fonctionnaire qui remplit les conditions statutaires requises pour être nommé au grade correspondant à la fonction supérieure, peut être désigné pour l'exercice de cette fonction.

Le fonctionnaire suspendu à titre disciplinaire ou rétrogradé ne peut être désigné pour l'exercice d'une fonction supérieure avant que sa peine n'ait été radiée.

Art. 147. Le fonctionnaire chargé d'une fonction supérieure dispose de toutes les prérogatives liées à cette fonction.

Art. 148. L'exercice d'une fonction supérieure ne confère aucun titre à une nomination au grade de cette fonction.

TITRE IX. — De l'affectation, de la mutation, de la mutation externe, de la réaffectation et de la réaffectation après la suppression de l'emploi.

Art. 149. L'affectation d'un fonctionnaire précise l'emploi du plan du personnel auquel il a été affecté.

L'affectation des stagiaires et des fonctionnaires est faite par le Comité général de gestion.

Art. 150. § 1^{er}. La mutation est le transfert d'un fonctionnaire vers un autre emploi de son grade, prévu au plan du personnel et appartenant à une autre Direction.

La mutation est réalisée soit par mutation volontaire à l'initiative du fonctionnaire ou suite à un appel interne, soit par mutation d'office.

§ 2. Le fonctionnaire peut, à tout moment, par mutation, être affecté à sa demande, à un emploi de son grade, vacant dans une autre Direction ou susceptible d'être occupé par mutation.

La demande de mutation doit être introduite par écrit auprès du fonctionnaire dirigeant. Une copie est envoyée simultanément au directeur-chef de service des Services généraux et aux directeurs-chefs de service des services dans lesquels un emploi est ouvert à la mutation. La GRH examine dans quelle mesure il peut être donné suite à la demande; à cet effet, il compare le profil du demandeur avec les descriptions de fonction des emplois vacants et soumet aux mandataires des services concernés, une liste de candidats dont le profil correspond à la description de fonction de ces emplois.

Les mandataires des services concernés, assistés de la GRH, sélectionnent le candidat qui correspond le mieux aux exigences de la fonction et proposent la mutation du candidat retenu au Comité général de gestion.

Le fonctionnaire muté volontairement a l'obligation d'exercer ses nouvelles fonctions pour une durée de trois ans minimum, sauf dérogation du conseil de direction.

§ 3. Un appel interne peut être lancé par la GRH aux fonctionnaires de l'Office pour les emplois vacants, au moyen d'une note de service qui mentionne :

- 1° la description de la fonction;
- 2° le profil requis des candidats;

3° binnen welke termijn de ambtenaar zijn belangstelling voor de betrekking kan kenbaar maken.

De kandidaturen moeten schriftelijk worden ingediend bij de leidend ambtenaar. Een afschrift ervan wordt tegelijkertijd toegestuurd aan de directeur-diensthoofd van de Algemene diensten en aan de directeurs-diensthoofden van de diensten waar een betrekking vacant is. De HRM onderzoekt in welke mate aan de, overeenkomstig § 2, uit eigen beweging ingediende kandidaturen, aan degene die het gevolg zijn van een interne oproep en desgevallend van een externe oproep, gevolg kan worden gegeven; daartoe vergelijkt hij het profiel van de kandidaat met de functiebeschrijvingen van de vacante betrekkingen en legt de mandaathouders van de betrokken diensten een lijst voor met kandidaten waarvan het profiel met de functiebeschrijving van deze betrekking overeenstemt.

De mandaathouders van de betrokken diensten, bijgestaan door de HRM, selecteren de kandidaat die het best aan de vereisten van het ambt beantwoordt en stellen de overplaatsing van de weerhouden kandidaat voor aan het Algemeen Beheerscomité.

§ 4. De ambtenaar kan ambtshalve overgeplaatst worden als voor het bekleden van een betrekking bijzondere eisen inzake kennis of ervaring gelden en indien de betrekking niet kon worden bezet na een vergelijkende selectieproef.

De ambtshalve overplaatsing kan eveneens worden beslist door het Algemeen Beheerscomité indien zij gerechtvaardigd is door dienstbehoeften of -noodwendigheden.

De overplaatsingsbeslissing wordt gemotiveerd aan de hand van de functiebeschrijving en het gewenste profiel om de betrekking te kunnen bezetten.

Voorafgaand aan de beslissing, wordt de ambtenaar gehoord en kan hij zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Hij moet minstens tien dagen voor de hoorzitting worden opgeroepen, doormiddel van een kennisgeving en tijdens deze termijn toegang hebben tot de stukken van het dossier.

Art. 151. § 1. De externe mutatie is de overplaatsing van een ambtenaar die niet tot de Dienst behoort naar een vacante betrekking van zijn graad of van een gelijkwaardige graad voorzien in het personeelsplan van de Dienst.

§ 2. Het Algemeen Beheerscomité kan beslissen een oproep te lanceren ten aanzien van de ambtenaren van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de federale Staat, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschappen en de Gemeenschapscommissies, de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen waarvan het personeel via SELOR wordt aangeworven, die aan dezelfde voorwaarden voldoen als degene welke voor de ambtenaren van de Dienst gelden.

De beslissing van het Algemeen Beheerscomité specificeert voor iedere openstaande betrekking, tot welke instellingen bedoeld in het eerste lid de ambtenaren dienen te behoren opdat ze zich kandidaat kunnen stellen.

De ambtenaar die zich kandidaat stelt voor een openstaande betrekking middels een externe mutatie moet een « gunstige » evaluatie genieten, moet zich in een administratieve positie bevinden waarin hij zijn bevorderingstitels kan laten gelden en niet vallen onder een nog niet geschrapte definitieve tuchtschik overeenkomstig de bepalingen van het statuut dat op hem van toepassing is.

§ 3. In afwijking van artikel 115, eerste lid, worden de ambtenaren die vatbaar zijn voor een benoeming in kennis gebracht van de openstelling van de betrekking, middels een bericht dat gepubliceerd wordt in het *Belgisch Staatsblad*.

Het in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerde bericht bevat de vacante functieomschrijving, de vereiste ervaring en kennis van de kandidaten en de termijn waarbinnen de ambtenaar zijn kandidatuur kan indienen.

Artikel 150, § 3, tweede en derde lid zijn van toepassing.

Art. 152. § 1. Wanneer er beroep wordt gedaan op artikel 151, neemt het Algemeen Beheerscomité een individueel besluit tot overplaatsing dat bij uittreksel wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Een kopie wordt ter informatie overgemaakt aan de overheid die de benoemingsbevoegdheid heeft in de instelling van herkomst van de ambtenaar.

§ 2. De overplaatsing houdt de benoeming in de graad van tewerkstelling naar dewelke de ambtenaar is overgeplaatst van rechtswege in. De ambtenaar behoudt zijn administratieve anciënniteit die hij verworven heeft voor zijn overplaatsing.

§ 3. De overgeplaatste ambtenaar is niet langer onderworpen aan de statutaire bepalingen die op hem van toepassing waren binnen zijn instelling van herkomst.

3° dans quel délai le fonctionnaire peut faire connaître son intérêt pour l'emploi.

Les candidatures doivent être introduites par écrit auprès du fonctionnaire dirigeant. Une copie est envoyée simultanément au directeur-chef de service des Services généraux et aux directeurs-chefs de service des services dans lesquels un emploi est vacant. La GRH examine dans quelle mesure il peut être donné suite aux candidatures introduites spontanément, conformément au § 2, celles résultant de l'appel interne et le cas échéant de l'appel externe; à cet effet, il compare le profil des candidats avec les descriptions de fonction des emplois vacants et soumet aux mandataires concernés, une liste de candidats dont le profil correspond à la description de fonction de cet emploi.

Les mandataires des services concernés, assistés de la GRH, sélectionnent le candidat qui correspond le mieux aux exigences de la fonction et proposent la mutation du candidat retenu au Comité général de gestion.

§ 4. Le fonctionnaire peut être muté d'office si des exigences particulières de connaissances ou d'expérience sont requises pour occuper un emploi et si l'emploi n'a pas pu être pourvu par sélection comparative.

La mutation d'office peut également être décidée par le Comité général de gestion, si elle est justifiée par des besoins ou des nécessités du service.

La décision de mutation est motivée d'après la description de fonction et le profil souhaité pour pouvoir occuper l'emploi.

Préalablement à la décision, le fonctionnaire est entendu et peut se faire accompagner par la personne de son choix. Il doit être convoqué, par notification, au moins dix jours avant l'audition et doit avoir accès pendant cette durée aux pièces du dossier.

Art. 151. § 1. La mutation externe est le transfert d'un fonctionnaire n'appartenant pas à l'Office vers un emploi vacant de son grade ou d'un grade équivalent prévu au plan du personnel de l'Office.

§ 2. Le Comité général de gestion peut décider de faire appel aux fonctionnaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune, de l'Etat fédéral, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Région wallonne, des Communautés française, flamande et germanophone et des Commissions communautaires, des personnes morales de droit public qui en dépendent dont le personnel est recruté par l'intermédiaire du SELOR, qui remplissent des conditions équivalentes à celles exigées pour les fonctionnaires de l'Office.

La décision du Comité général de gestion précise, pour chaque emploi vacant, à quelles institutions parmi celles visées à l'alinéa 1^{er}, doivent appartenir les fonctionnaires pouvant se porter candidats.

Le fonctionnaire qui pose sa candidature à un emploi vacant par mutation externe doit bénéficier d'une évaluation « favorable », doit être dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion et ne pas être sous le coup d'une peine disciplinaire définitive non encore radiée conformément aux dispositions du statut qui lui est applicable.

§ 3. Par dérogation à l'article 115, alinéa 1^{er}, la vacance d'emploi à conférer est portée à la connaissance des fonctionnaires susceptibles d'être nommés, au moyen d'un avis publié au *Moniteur belge*.

L'avis publié au *Moniteur belge* comprend la description de la fonction à pourvoir, les expériences et connaissances exigées des candidats et le délai dans lequel le fonctionnaire peut introduire sa candidature.

Les alinéas 2 et 3 du § 3 de l'article 150 sont d'application.

Art. 152. § 1^{er}. Lorsqu'il est fait usage de l'article 151, le Comité général de gestion prend un arrêté individuel de transfert publié au *Moniteur belge* par voie d'extrait. Une copie est envoyée pour information à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination dans l'institution d'origine du fonctionnaire.

§ 2. Le transfert emporte de plein droit nomination au grade d'emploi dans lequel le fonctionnaire est transféré. Le fonctionnaire conserve les anciennetés administratives acquises avant son transfert.

§ 3. Le fonctionnaire transféré n'est plus soumis aux dispositions statutaires qui lui étaient applicables dans son institution d'origine.

§ 4. Indien, in zijn instelling van herkomst, de graad van de ambtenaar duidelijk verschilt van de bij de Dienst bestaande graad, wordt de gelijkwaardigheid bepaald door de Minister.

Art. 153. Wedertewerkstelling is de aanwijzing van een ambtenaar in een ambt van zijn graad in een andere Directie dan die waar hij oorspronkelijk tewerkgesteld werd, indien één of meerdere betrekkingen binnen deze Directie worden afgeschafte of de ambtenaar medisch ongeschikt wordt voor de uitoefening van zijn ambt.

Zij wordt verricht door het Algemeen Beheerscomité.

De ambtenaren van de Diensten van het Verenigd College kunnen worden wedertewerkgesteld in de Dienst op basis van een beslissing genomen door het Verenigd College, na advies van het Algemeen Beheerscomité, gegeven binnen de maand waarin zij werd gevat. Na verloop van deze termijn wordt het advies als gunstig beschouwd.

Art. 154. De afschaffing van de betrekking die een ambtenaar bekleedt, kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

De ambtenaar wordt herplaatst en bevindt zich in de administratieve stand activiteit.

Art. 155. Het advies van de arbeidsgeneesheer kan vereist worden om de bekwaamheid van een persoon met een handicap tot het bekleden van de nieuwe betrekking na te gaan.

TITEL X. — *De tuchtregeling*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepaling*

Art. 156. De bepalingen van deze titel zijn ook van toepassing op de stagiairs.

HOOFDSTUK II. — *Tuchtstraffen*

Art. 157. De volgende tuchtstraffen kunnen tegen ambtenaren worden uitgesproken.

- 1° de terechtwijzing;
- 2° de inhouding van wedde;
- 3° de verplaatsing bij tuchtmaatregel;
- 4° de tuchtschorsing;
- 5° de lagere inschaling;
- 6° de terugzetting in graad;
- 7° het ontslag van ambtswege;
- 8° de afzetting.

Art. 158. De inhouding van de wedde wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden. Onverminderd artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, mag ze niet meer dan twintig procent van de brutowedde bedragen.

De ambtenaar die inhouding van wedde als tuchtstraf opgelegd krijgt, krijgt een gewaarborgde maandelijkse wedde waarvan het nettobedrag minstens gelijk is aan het leefloon zoals bepaald krachtens de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

Als de ambtenaar deeltijds werkt, wordt het gewaarborgd bedrag vastgelegd naar rato van de duur van zijn prestaties.

Art. 159. De bij tuchtmaatregel verplaatste ambtenaar kan op zijn verzoek geen nieuwe aanwijzing noch overplaatsing bekomen gedurende de termijn die voor de uitwijssing van zijn tuchtstraf is bepaald.

Art. 160. Tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden.

De bestrafte ambtenaar krijgt een gewaarborgde maandelijkse wedde waarvan het nettobedrag minstens gelijk is aan het leefloon zoals bepaald krachtens de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

Als de ambtenaar deeltijds werkt, wordt het gewaarborgd bedrag vastgelegd naar rato van de duur van zijn prestaties.

Art. 161. De lagere inschaling bestaat in de toekenning :

- 1° ofwel van een lagere weddeschaal ingedeeld in dezelfde graad;
- 2° ofwel van een graad van dezelfde rang met een lagere weddeschaal.

Art. 162. De terugzetting in graad bestaat in de toekenning :

- 1° ofwel van een graad van een lagere rang die in hetzelfde niveau is ingedeeld, wanneer de ambtenaar titularis is van een bevorderingsgraad;

§ 4. Si, dans son institution d'origine, le grade du fonctionnaire diffère manifestement du grade existant à l'Office, l'équivalence est déterminée par le Ministre.

Art. 153. La réaffectation est la désignation d'un fonctionnaire dans un emploi de son grade dans une autre Direction que celle où il avait été affecté à l'origine, si un ou plusieurs emplois sont supprimés dans cette Direction ou si le fonctionnaire est médicalement inapte à exercer sa fonction.

Elle est opérée par le Comité général de gestion.

Les fonctionnaires des Services du Collège réuni peuvent être réaffectés à l'Office sur la base d'une décision du Collège réuni, après avis du Comité général de gestion, donné dans le mois de sa saisine. Passé ce délai, l'avis est réputé favorable.

Art. 154. La suppression de l'emploi occupé par un fonctionnaire ne peut donner lieu à la perte de la qualité de fonctionnaire ou au licenciement.

Le fonctionnaire est réaffecté et se trouve dans la position administrative d'activité de service.

Art. 155. L'avis du médecin du travail peut être requis en vue de vérifier l'aptitude d'une personne handicapée à occuper le nouvel emploi.

TITRE X. — *Du régime disciplinaire*

CHAPITRE I^{er}. — *Disposition générale*

Art. 156. Les dispositions du présent titre s'appliquent également aux stagiaires.

CHAPITRE II. — *Des sanctions disciplinaires*

Art. 157. Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées aux fonctionnaires :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° la retenue de traitement;
- 3° le déplacement disciplinaire;
- 4° la suspension disciplinaire;
- 5° la régression barémique;
- 6° la rétrogradation;
- 7° la démission d'office;
- 8° la révocation.

Art. 158. La retenue de traitement ne peut s'appliquer pendant une durée supérieure à trois mois. Sans préjudice de l'article 23, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération, elle s'élève au maximum à vingt pour cent du traitement brut.

Il est garanti au fonctionnaire sanctionné par une retenue de traitement, un traitement mensuel dont le montant net égale au moins le montant du revenu d'intégration, tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

Lorsque le fonctionnaire preste à temps partiel, le montant garanti est fixé proportionnellement à la durée des prestations.

Art. 159. Le fonctionnaire déplacé par mesure disciplinaire ne peut obtenir à sa demande ni une nouvelle affectation, ni un transfert, pendant le délai qui est fixé pour l'effacement de sa peine disciplinaire.

Art. 160. La suspension disciplinaire est prononcée pour une période de trois mois au plus.

Il est garanti au fonctionnaire sanctionné un traitement mensuel dont le montant net égale au moins le montant du revenu d'intégration, tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

Lorsque le fonctionnaire preste à temps partiel, le montant garanti est fixé proportionnellement à la durée des prestations.

Art. 161. La régression barémique consiste en l'attribution :

- 1° soit d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade;
- 2° soit d'un grade du même rang doté d'une échelle de traitement inférieure.

Art. 162. La rétrogradation consiste en l'attribution :

- 1° soit d'un grade d'un rang inférieur classé dans le même niveau, lorsque le fonctionnaire est titulaire d'un grade de promotion;

2° ofwel van een graad van het rechtstreeks lager niveau, wanneer de ambtenaar titularis is van een wervingsgraad.

In ieder geval moet de graad waarin de terugzetting plaatsvindt, voorkomen in het personeelsplan.

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de in het eerste lid bedoelde toekenning van een graad uitwerking heeft.

Art. 163. Elke tuchtstraf wordt in het persoonlijk dossier van de betrokken ambtenaar opgenomen.

HOOFDSTUK III. — *Principes in verband met de tuchtprocedure*

Art. 164. De tuchtprocedure kan slechts slaan op feiten die zich hebben voorgedaan of die werden vastgesteld binnen de zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de procedure aanvangt.

Art. 165. § 1. Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp van een tuchtprocedure zijn voor reeds bestrafte feiten.

§ 2. Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven, zonder dat de lopende procedure wordt onderbroken.

Art. 166. § 1. De overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken, kan geen zwaardere straf opleggen dan die welke werd voorgesteld en mag slechts rekening houden met de feiten die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

De straf mag geen uitwerking hebben vóór de uitspraak ervan.

§ 2. De overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken, motiveert elke beslissing die niet overeenstemt met het voorstel dat haar werd gedaan.

Art. 167. Elk voorstel tot tuchtstraf wordt schriftelijk geformuleerd, gemotiveerd en aan de betrokken ambtenaar ter kennis gebracht.

De ambtenaar wordt vooraf ondervraagd over de feiten. Hij mag, voor zijn verdediging, zijn dossier raadplegen en zich laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze.

Na de kennisgeving van het voorlopige of definitieve voorstel heeft de ambtenaar twintig dagen de tijd om zijn eventuele bezwaren schriftelijk uiteen te zetten. Zijn bij aangetekende zending toegestuurd bezwaarschrift wordt bij het dossier gevoegd.

Art. 168. De kennisgevingswijzen die in deze Titel bedoeld worden, komen overeen met deze bedoeld in artikel 19, § 7 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiaires van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

HOOFDSTUK IV. — *De procedures*

Afdeling 1 — Voorstel van tuchtstraf

Art. 169. Het Algemeen Beheerscomité stelt het voorstel op voor de mandaathouders.

De leidende en adjunct-leidende ambtenaren stellen het voorstel op voor de andere ambtenaren.

Het voorstel wordt tegelijkertijd aan de betrokken ambtenaar en aan de krachtens artikel 170 bevoegde overheid overgemaakt om de tuchtstraf uit te spreken.

Afdeling 2. — Uitspraak van de tuchtstraf

Art. 170. De tuchtstraf wordt uitgesproken door het Verenigd College voor de mandaathouders.

De tuchtstraf wordt uitgesproken door het Algemeen Beheerscomité voor de andere ambtenaren.

De overheid bevoegd om de tuchtstraf uit te spreken betekent haar beslissing aan de betrokken ambtenaar binnen de maand vanaf de dag waarop ze het voorstel ontving, zoniet wordt ze geacht van de tuchtstraf af te zien. Deze termijn wordt met een maand verlengd wanneer de gerechtelijke vakanties tijdens deze termijn lopen.

HOOFDSTUK V. — *Uitwissing van de tuchtstraf*

Art. 171. § 1. Elke tuchtstraf, behalve het ontslag van ambtswege en de afzetting, wordt in het persoonlijk dossier van de ambtenaar uitgewist onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

2° soit d'un grade du niveau immédiatement inférieur lorsque le fonctionnaire est titulaire d'un grade de recrutement.

Dans tous les cas, le grade dans lequel la rétrogradation est appliquée doit figurer au plan du personnel.

Le fonctionnaire prend rang dans le nouveau grade à la date à laquelle l'attribution de grade visée à l'alinéa 1^{er} produit ses effets.

Art. 163. Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier personnel du fonctionnaire.

CHAPITRE III. — *Des principes régissant la procédure disciplinaire*

Art. 164. La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

Art. 165. § 1^{er}. Sauf élément nouveau justifiant la réouverture du dossier, aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet d'une action disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés.

§ 2. Si un nouveau fait est reproché au fonctionnaire pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée, sans que la procédure en cours ne soit interrompue.

Art. 166. § 1^{er}. L'autorité compétente pour infliger la sanction disciplinaire, ne peut aggraver la sanction qui lui a été proposée et ne peut avoir égard qu'aux faits qui ont justifié la procédure disciplinaire.

La sanction ne peut produire d'effet antérieurement à son prononcé.

§ 2. L'autorité compétente pour infliger la sanction disciplinaire motive toute décision non conforme à la proposition dont elle a été saisie.

Art. 167. Toute proposition de peine disciplinaire est formulée par écrit, motivée et notifiée au fonctionnaire concerné.

Le fonctionnaire est interpellé au préalable au sujet des faits. Il peut, pour sa défense, consulter son dossier et être assisté par la personne de son choix.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification de la proposition, le fonctionnaire concerné peut exposer par écrit ses objections éventuelles. Sa réclamation, adressée par pli recommandé, est jointe au dossier.

Art. 168. Les modes de notifications visées dans le présent Titre correspondent à ceux visés à l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE IV. — *Des procédures*

Section 1^{re}. — De la proposition de peine disciplinaire

Art. 169. Le Comité général de gestion établit la proposition pour les mandataires.

Les fonctionnaires dirigeant et dirigeant adjoint établissent la proposition pour les autres fonctionnaires.

La proposition est transmise simultanément au fonctionnaire concerné et à l'autorité compétente, conformément à l'article 170, pour infliger la sanction disciplinaire.

Section 2. — Du prononcé de la peine disciplinaire

Art. 170. La sanction disciplinaire est infligée par le Collège réuni pour les mandataires.

La sanction disciplinaire est infligée par le Comité général de gestion pour les autres fonctionnaires.

L'autorité compétente pour infliger la sanction disciplinaire notifie sa décision au fonctionnaire concerné dans le mois à dater du jour où elle a réceptionné la proposition, sous peine d'être censée renoncer à infliger la sanction. Ce délai est augmenté d'un mois lorsque les vacances judiciaires courent dans le délai.

CHAPITRE V. — *De la radiation de la sanction disciplinaire*

Art. 171. § 1^{er}. A l'exception de la démission d'office et de la révocation, toute sanction disciplinaire est radiée du dossier individuel du fonctionnaire dans les conditions fixées au § 2.

Onverminderd de uitvoering van de straf, heeft de uitwissing tot gevolg dat met de uitgewiste tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden, inzonderheid bij de aanspraken op bevordering van de ambtenaar, noch bij de toekenning van de evaluatie.

Met de uitwissing wordt elke melding van of verwijzing naar de tuchtstraf in het dossier geschrapt.

§ 2. De uitwissing van de tuchtstraffen geschiedt van ambtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- 1° zes maanden voor de terechtwijzing;
- 2° één jaar voor de inhouding van de wedde;
- 3° achttien maanden voor de verplaatsing bij tuchtmaatregel;
- 4° twee jaar voor de tuchtschorsing;
- 5° drie jaar voor de lagere inschaling en de terugzetting in graad.

De termijn gaat in vanaf de kennisgeving van de straf.

HOOFDSTUK VI. — *Beroep*

Afdeling 1 — Algemene bepalingen

Art. 172. De ambtenaar tegen wie een tuchtstraf wordt voorgesteld, kan hiertegen, binnen een termijn van twintig dagen te rekenen na de kennisgeving van het voorstel, hetzij persoonlijk, hetzij door een persoon naar keuze, beroep aantekenen bij de in artikel 16 bedoelde raad van beroep.

Het beroep wordt verstuurd naar het adres van het secretariaat van de raad van beroep, overeenkomstig de bepalingen in artikel 19, § 7 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

Het beroep is opschortend.

Afdeling 2. — Beroepsprocedure

Art. 173. Een ambtenaar van de Diensten van het Verenigd College of van de betrokken instelling van openbaar nut, of een raadsman, wordt in elke zaak aangeduid door de Directieraad waarvan de stagiair of de ambtenaar afhangt om de bestreden straf te verdedigen. Deze ambtenaar of deze raadsman mag niet deelnemen aan de beraadslagingen. De in artikel 176 bedoelde beslissing vermeldt dat dit verbod werd geëerbiedigd.

Art. 174. De raad van beroep kan aanvullende onderzoeken bevelen en daartoe twee assessorenafvaardigen. Deze assessoren worden gekozen, de ene uit de leden aangewezen door de overheid, de andere uit de leden aangewezen door de vakorganisaties.

Art. 175. De verzoeker heeft het recht één of meerdere assessoren te wraken. Dit recht mag slechts één enkele keer voor eenzelfde zaak worden uitgeoefend en mag er niet toe leiden dat het aantal assessoren minder dan vier bedraagt.

De secretaris stelt de verzoeker, overeenkomstig de bepalingen in artikel 19, § 7 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, in kennis van de lijst van de effectieve en de plaatsvervangende assessoren.

Binnen een termijn van acht dagen vanaf de kennisgeving van de lijst, stuurt de verzoeker deze, overeenkomstig de bepalingen in artikel 19, § 7 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, terug naar de secretaris, met aanduiding van de naam van de assessoren die hij wraakt. Het wrakingsverzoek vermeldt de redenen waarom gelooft wordt dat de assessor niet onpartijdig zal zijn.

Na de in het derde lid bepaalde termijn, wordt de verzoeker geacht af te zien van zijn recht op wraking.

Vooraleer de grond van de zaak te behandelen beslist de voorzitter of er reden is om het wrakingsverzoek in te willigen.

Het lid van de raad van beroep dat vaststelt dat er ten aanzien van hem een wrakingsreden bestaat, onthoudt zich op eigen initiatief.

De voorzitter wraakt bovendien elke assessor die hij als partijdig zou kunnen beschouwen.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction, la radiation a pour effet qu'il ne peut plus être tenu compte de la sanction disciplinaire radiée, notamment pour l'appréciation des titres à la promotion du fonctionnaire, ni lors de l'attribution de l'évaluation.

Par la radiation, toute mention ou référence à la sanction disciplinaire est retirée du dossier.

§ 2. La radiation des sanctions disciplinaires se fait d'office après une période dont la durée est fixée à :

- 1° six mois pour le rappel à l'ordre;
- 2° un an pour la retenue de traitement;
- 3° dix-huit mois pour le déplacement disciplinaire;
- 4° deux ans pour la suspension disciplinaire;
- 5° trois ans pour la régression barémique et la rétrogradation.

Le délai prend cours à partir de la notification de la sanction.

CHAPITRE VI. — *Du recours*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 172. Le fonctionnaire à charge duquel une sanction disciplinaire est infligée, peut introduire, soit personnellement, soit par la personne de son choix, un recours contre celle-ci auprès de la chambre de recours, visée à l'article 16, dans les vingt jours de sa notification.

Le recours est envoyé à l'adresse du secrétariat de la chambre de recours, conformément aux dispositions de l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Le recours est suspensif.

Section 2. — De la procédure de recours

Art. 173. Un fonctionnaire des Services du Collège réuni ou de l'organisme d'intérêt public concerné, ou un avocat, est désigné, dans chaque affaire, par le conseil de direction dont dépend le stagiaire ou le fonctionnaire, pour défendre la peine contestée. Ce fonctionnaire ou cet avocat ne peut assister aux délibérations. La décision visée à l'article 176 précise que cette interdiction a été respectée.

Art. 174. La chambre de recours peut ordonner des enquêtes complémentaires et y déléguer deux assesseurs. Ces assesseurs sont choisis, l'un parmi la délégation de l'autorité, l'autre parmi la délégation des organisations syndicales.

Art. 175. Le requérant a le droit de récuser un ou plusieurs assesseurs. Ce droit ne peut être exercé qu'une seule fois pour une même affaire et ne peut avoir pour effet de réduire le nombre d'assesseurs à moins de quatre.

Le secrétaire notifie au requérant, conformément aux dispositions de l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, la liste des assesseurs effectifs et suppléants.

Dans un délai de huit jours à partir de la notification de la liste, le requérant renvoie celle-ci au secrétaire, conformément aux dispositions de l'article 19, § 7, de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, en y indiquant le nom des assesseurs qu'il souhaite récuser. La demande de récusation indique les motifs permettant de croire que l'assesseur ne sera pas impartial.

Passé le délai fixé à l'alinéa 3, le requérant est censé renoncer à son droit de récusation.

Avant d'aborder le fond de l'affaire, le président décide s'il y a lieu de faire droit à la demande de récusation.

Le membre de la chambre de recours qui constate l'existence dans son chef d'un motif de récusation se déporte de sa propre initiative.

Le président récuse en outre tout assesseur qu'il pourrait considérer comme juge et partie.

Afdeling 3. — Uitspraak van de straf in beroep

Art. 176. Na afloop van de beraadslagingen, geeft de raad de ambtenaar kennis van zijn beslissing binnen de termijn voorzien in artikel 19, § 7 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad. De straf die door de raad wordt uitgesproken, mag niet zwaarder zijn dan deze die in eerste aanleg werd uitgesproken.

TITEL XI. — Schorsing in het belang van de dienst**HOOFDSTUK I. — Feiten die kunnen aanleiding geven tot een schorsing in het belang van de dienst**

Art. 177. Wanneer een ambtenaar vervolgd wordt, hetzij strafrechtelijk, hetzij tuchtrechtelijk wegens een ernstig vergrijp waarbij de betrokkene op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen voorhanden zijn die verantwoorden dat er een tuchtstraf wordt opgelegd, en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst, kan hij preventief worden geschorst als maatregel van orde.

Art. 178. De bepalingen van deze titel gelden eveneens voor de stagiairs.

HOOFDSTUK II. — Bevoegde overheid

Art. 179. De overheid die, krachtens artikel 170, bevoegd is om een tuchtstraf uit te spreken, is tevens bevoegd om een schorsing in het belang van de dienst uit te spreken.

HOOFDSTUK III. — Procedure

Art. 180. De schorsing in het belang van de dienst kan slechts worden uitgesproken nadat de betrokken ambtenaar vooraf door de in artikel 179 bedoelde overheid gehoord is over de feiten die hem ten laste worden gelegd. De ambtenaar wordt minstens 5 dagen voor de hoorzitting opgeroepen, doormiddel van een kennisgeving en moet tijdens deze termijn toegang hebben tot de stukken van het dossier. De oproeping vermeldt deze feiten.

Hij kan zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon naar eigen keuze.

Indien de ambtenaar wegens overmacht niet kan worden gehoord, kan hij zich door een persoon naar eigen keuze laten vertegenwoordigen.

Het verhoor vindt plaats uiterlijk vijftien dagen nadat de overheid kennis heeft genomen van de ten laste gelegde feiten.

Art. 181. De schorsingsbeslissing wordt ter kennis gesteld volgens de in artikel 19, § 7 het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad bedoelde regels. Bij gebrek aan kennisgeving van de beslissing binnen vijftien dagen te rekenen van het in artikel 180 bedoelde hoorgesprek, wordt deze geacht te zijn ingetrokken.

In dat geval kan de overheid geen nieuwe schorsing in het belang van de dienst uitspreken op basis van dezelfde feiten.

HOOFDSTUK IV. — Duur en gevolgen van de schorsing in het belang van de dienst

Art. 182. § 1. De schorsing in het belang van de dienst wordt uitgesproken voor een periode van ten hoogste zes maanden.

Ingeval van strafrechtelijke vervolging kan de overheid deze termijn verlengen met opeenvolgende perioden van ten hoogste zes maanden tot aan de kennisname van de rechterlijke eindbeslissing.

De tuchtoverheid is ertoe gehouden zich op de hoogte te stellen met betrekking tot de uitkomst van deze beslissing.

§ 2. Als er binnen de in § 1 bedoelde termijnen geen tuchtstraf is uitgesproken, worden alle gevolgen van de schorsing in het belang van de dienst opgeheven.

Art. 183. De ambtenaar die in het belang van de dienst is geschorst, kan het recht worden ontzegd om zijn aanspraken op bevordering en op verhoging in wedde te doen gelden en het voorwerp zijn van een vermindering van zijn wedde.

De in het eerste lid bedoelde vermindering van wedde mag evenwel niet meer bedragen dan deze bedoeld in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Section 3. — Du prononcé de la peine en recours

Art. 176. Au terme des délibérations, la chambre notifie au fonctionnaire sa décision dans le délai prévu à l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale. La peine prononcée par la chambre ne peut être supérieure à celle prononcée en première instance.

TITRE XI. — De la suspension dans l'intérêt du service**CHAPITRE 1^{er}. — Des faits pouvant donner lieu à une suspension dans l'intérêt du service**

Art. 177. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet soit de poursuites pénales, soit de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou des indices suffisants justifiant qu'une sanction disciplinaire soit infligée, et que sa présence est incompatible avec l'intérêt du service, il peut être suspendu préventivement à titre de mesure d'ordre.

Art. 178. Les dispositions du présent titre s'appliquent également aux stagiaires.

CHAPITRE II. — De l'autorité compétente

Art. 179. L'autorité compétente, en vertu de l'article 170, pour infliger une sanction disciplinaire l'est également pour prononcer une suspension dans l'intérêt du service.

CHAPITRE III. — De la procédure

Art. 180. La suspension dans l'intérêt du service ne peut être prononcée qu'après que le fonctionnaire concerné ait été entendu au préalable par l'autorité visée à l'article 179 au sujet des faits qui lui sont reprochés. Le fonctionnaire est convoqué, par notification, au moins cinq jours avant l'audition et doit avoir accès pendant cette durée aux pièces du dossier. La convocation énonce ces faits.

Il peut être assisté, pour sa défense, par la personne de son choix.

Si le fonctionnaire ne peut être entendu pour cas de force majeure, il peut se faire représenter par la personne de son choix.

L'audition a lieu au plus tard quinze jours après que l'autorité ait eu connaissance des faits reprochés.

Art. 181. La décision de suspension est notifiée selon les règles visées à l'article 19, § 7 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale. A défaut de notification de la décision dans les quinze jours à partir de l'audition visée à l'article 180, celle-ci est réputée rapportée.

Dans ce cas, l'autorité ne peut pas prononcer une nouvelle suspension dans l'intérêt du service pour les mêmes faits.

CHAPITRE IV. — De la durée et des effets de la suspension dans l'intérêt du service

Art. 182. § 1^{er}. La suspension dans l'intérêt du service est prononcée pour une période de six mois au plus.

En cas de poursuites pénales, l'autorité peut proroger ce terme pour des périodes consécutives de six mois au plus, jusqu'à connaissance d'une décision judiciaire définitive.

L'autorité disciplinaire est tenue de s'informer du résultat de cette décision.

§ 2. Si aucune sanction disciplinaire n'est infligée dans les délais visés au § 1^{er}, tous les effets de la suspension dans l'intérêt du service sont levés.

Art. 183. Le fonctionnaire suspendu dans l'intérêt du service peut être privé de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et son droit à l'avancement de traitement et peut faire l'objet d'une réduction de traitement.

La réduction de traitement visée à l'alinéa 1^{er} ne peut être supérieure à celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

HOOFDSTUK V. — *Beroep*

Art. 184. De in artikel 16 van dit besluit bedoelde raad van beroep neemt kennis van de beroepen ingesteld tegen de beslissingen in verband met de schorsing in het belang van de dienst en met de in artikel 183 bedoelde maatregelen.

De beroepsprocedure is die welke voor de beroepen in tuchtzaken geldt.

HOOFDSTUK VI. — *Einde van de schorsing in het belang van de dienst*

Art. 185. Wanneer een tuchtstraf met inhouding van wedde wordt uitgesproken tegen een ambtenaar die in het belang van de dienst werd geschorst met vermindering van wedde, heeft de tuchtstraf, in afwijking van artikel 166, § 1, tweede lid, uitwerking ten vroegste met ingang van de dag waarop de schorsing in het belang van de dienst in werking treedt.

In dat geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst aangerekend op de duur van de tuchtschorsing. Het bedrag van de tijdens de tuchtschorsing ingehouden wedde wordt afgetrokken van het bedrag van het verlies van wedde dat met de tuchtschorsing gepaard gaat. Als het bedrag van de ingehouden wedde hoger is dan het bedrag van het verlies van wedde dat met de tuchtschorsing gepaard gaat, wordt het verschil door de overheid aan de ambtenaar terugbetaald.

Art. 186. Nadat de in artikel 181 bedoelde beslissing is genomen worden de bij toepassing van artikel 183 genomen maatregelen ingetrokken door beslissingen die terugwerken tot de dag met ingang waarvan die maatregelen uitwerking hebben gehad, behalve :

1° indien tot besluit van dat onderzoek de ambtenaar afgezet wordt;

2° voor de periode van schorsing in het belang van de dienst aangerekend op de duur van de tuchtschorsing bij toepassing van artikel 185, tweede lid.

TITEL XII. — *Verloven en administratieve standen*HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. 187. De ambtenaar bevindt zich in een van de volgende standen :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° beschikbaarheid.

Art. 188. De ambtenaar wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht in actieve dienst te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem hetzij van rechtswege, hetzij bij beslissing van de bevoegde overheid, in een andere administratieve stand plaatst.

HOOFDSTUK II. — *Dienstactiviteit**Afdeling 1. — Algemeen*

Art. 189. Behoudens uitdrukkelijke andersluidende bepaling heeft de ambtenaar in actieve dienst recht op wedde en op bevordering tot een hogere weddeschaal.

De ambtenaar mag niet afwezig zijn zonder verlof, dienstvrijstelling of inhaalrust te hebben gekregen.

De ambtenaar in actieve dienst kan zijn aanspraken op bevordering, op toekenning van een mandaat of op een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan doen gelden.

Artikel 188, de eerste en tweede leden van dit artikel en artikel 190 zijn eveneens van toepassing op de stagiairs.

Art. 190. De ambtenaar in dienstactiviteit krijgt verlof onder meer :

- 1° voor jaarlijkse vakantie en op de feestdagen, omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof;
- 2° voor moederschapsbescherming; vaderschapsverlof;
- 3° ouderschapsverlof, voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin naar aanleiding van een rechterlijke beslissing;
- 4° om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° wegens ziekte;
- 6° voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 7° voor verminderde prestaties om medische redenen;

CHAPITRE V. — *Du recours*

Art. 184. La chambre de recours visée à l'article 16 du présent arrêté connaît des recours exercés à l'égard des décisions relatives à la suspension dans l'intérêt du service et à l'égard des mesures visées à l'article 183.

La procédure de recours est celle prévue pour les recours en matière disciplinaire.

CHAPITRE VI. — *Fin de la suspension dans l'intérêt du service*

Art. 185. Par dérogation à l'article 166, § 1^{er}, alinéa 2, lorsqu'une sanction entraînant une retenue de traitement est infligée au fonctionnaire qui a été suspendu dans l'intérêt du service avec réduction de traitement, la sanction disciplinaire produit ses effets au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la suspension dans l'intérêt du service.

Dans ce cas, la durée de la suspension dans l'intérêt de service est imputée à due concurrence sur la durée de la sanction entraînant une retenue de traitement. Le montant du traitement retenu pendant la suspension dans l'intérêt de service, est déduit du montant de la perte de traitement liée à la sanction entraînant une retenue de traitement. Si le montant du traitement retenu est plus important que le montant de la perte de traitement liée à la sanction entraînant une retenue de traitement, l'autorité rembourse la différence au fonctionnaire.

Art. 186. Au terme de la décision visée à l'article 181, les mesures prises en application de l'article 183 sont retirées par des décisions rétroagissant à la date à partir de laquelle ces mesures ont produit effet, sauf :

1° si, au terme de l'instruction du dossier, le fonctionnaire fait l'objet d'une révocation;

2° pour la période de suspension dans l'intérêt du service imputée sur la durée de la suspension disciplinaire en application de l'article 185, alinéa 2.

TITRE XII. — *Des congés et des positions administratives*CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales.*

Art. 187. Le fonctionnaire se trouve dans une des positions administratives suivantes :

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

Art. 188. Pour la détermination de sa position administrative, le fonctionnaire est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

CHAPITRE II. — *De l'activité de service.**Section 1^{re}. — Généralités*

Art. 189. Sauf disposition formelle contraire, le fonctionnaire en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Le fonctionnaire ne peut s'absenter du service s'il n'a pas obtenu un congé, une dispense de service ou un repos de récupération.

Le fonctionnaire en activité de service peut faire valoir ses titres à la promotion, à l'attribution d'un mandat ou à l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

L'article 188, les alinéas 1^{er} et 2 du présent article et l'article 190 s'appliquent également aux stagiaires.

Art. 190. Le fonctionnaire en activité de service obtient des congés, notamment :

- 1° annuels de vacances et jours fériés, de circonstances et exceptionnels;
- 2° pour la protection de la maternité; de paternité;
- 3° parental, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse ou du placement dans une famille d'accueil à la suite d'une décision judiciaire;
- 4° pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 5° pour maladie;
- 6° pour prestations réduites pour convenances personnelles;
- 7° pour prestations réduites pour raisons médicales;

8° om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen of om een politiek mandaat uit te oefenen;

9° voor sociale promotie en om deel te nemen aan vormingsactiviteiten;

10° wegens opdracht;

11° voor vakbondsopdrachten;

12° voor werkzaamheden bij een politieke groep die erkend is in een wetgevende vergadering van de Staat, van een Gemeenschap of een Gewest, respectievelijk bij de voorzitter van een van die groepen;

13° om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een federale minister of staatssecretaris, of bij het kabinet van een regeringslid van een Gemeenschap of een Gewest of bij het kabinet van een lid van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van de Colleges van de Vlaamse of Franse Gemeenschapscommissies;

14° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredetijd en van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wet van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden;

15° om een stage te vervullen bij een andere openbare dienst;

16° om medische of humanitaire redenen.

Behoudens andersluidende bepaling worden de verloven toegekend door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde.

Art. 191. Behalve inzake ziekteverlof bedoeld in artikel 190, 5°, kan de ambtenaar in beroep gaan bij de in artikel 16 bedoelde raad, wanneer hij niet akkoord gaat met een beslissing inzake verlof.

Hij beschikt, voor het instellen van zijn beroep, over een termijn van vijftien dagen ingaande op de datum waarop hij in kennis werd gesteld van de beslissing tot afwijzing.

Afdeling 2. — Verloven voor jaarlijkse vakantie en op de feestdagen, omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof

Art. 192. Het jaarlijks verlof bedoeld in artikel 190, 1°, is vastgesteld op 35 werkdagen. De ambtenaar geniet een bijkomende jaarlijkse vakantie van één werkdag na vijf jaar dienstanciënniteit en twee werkdagen na tien jaar dienstanciënniteit.

Art. 193. De vakantiedagen worden opgenomen naar keuze van de ambtenaar doch met inachtneming van de behoeften van de dienst.

De ambtenaar heeft recht op een onafgebroken periode van ten minste tien werkdagen vakantie.

De dagen worden opgenomen binnen het kalenderjaar. Nadere regels voor de overdracht naar het volgende kalenderjaar van onbestede vakantiedagen kunnen door het arbeidsreglement worden vastgesteld.

Art. 194. De ambtenaar heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, vier werkdagen verlof te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan worden gesteld om in geval van ernstige ziekte of ongeval een persoon bij te staan die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont.

Onder personen die onder hetzelfde dak wonen, wordt verstaan : de echtgenoot, de persoon met wie de ambtenaar samenleeft, een bloedverwant hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of van de persoon met wie hij samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

De ambtenaar moet een medisch attest voorleggen ter staving van :

1° de ernst van de ziekte of het ongeval;

2° de dwingende noodzakelijkheid van de aanwezigheid van de ambtenaar.

Art. 195. Indien de ambtenaar de in artikel 194, eerste lid, bedoelde vier werkdagen heeft opgebruikt of indien hij volledig de werkdagen waarin artikel 192 voorziet heeft opgebruikt, heeft hij recht op twee bijkomende werkdagen om dezelfde redenen en onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald in artikel 194.

Art. 196. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantie. Deze laatste wordt in evenredige mate verminderd :

1° wanneer de ambtenaar in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn ambt definitief neerlegt;

8° pour présenter sa candidature aux élections ou pour exercer un mandat politique;

9° pour promotion sociale et pour la formation;

10° pour mission;

11° pour activité syndicale;

12° pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président de l'un de ces groupes;

13° pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'état fédéral ou dans le cabinet d'un membre du Gouvernement d'une communauté ou d'une région ou dans le cabinet d'un membre du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou des Collèges des Commissions communautaires française ou flamande;

14° en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application de l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience;

15° pour accomplir un stage auprès d'un autre service public.

16° pour raisons médicales ou humanitaires.

Sauf disposition contraire, les congés sont octroyés par le fonctionnaire dirigeant ou son délégué.

Art. 191. Excepté pour un congé de maladie visé à l'article 190, 5°, le fonctionnaire peut introduire un recours auprès de la chambre visée à l'article 16, lorsqu'il est en désaccord avec la décision en matière de congés.

Il dispose, pour introduire son recours, d'un délai de quinze jours, à partir de la date à laquelle la décision de refus lui a été notifiée.

Section 2. — Des congés annuels de vacances et jours fériés, de circonstances et exceptionnels.

Art. 192. Le congé annuel visé à l'article 190, 1°, est fixé à 35 jours ouvrables. Le fonctionnaire bénéficie d'un supplément de congé annuel de vacances d'un jour ouvrable après cinq années d'ancienneté de service et de deux jours ouvrables après dix années d'ancienneté de service.

Art. 193. Les congés de vacances sont pris selon les convenances du fonctionnaire, tout en tenant compte des nécessités du service.

Le fonctionnaire a droit à un congé de vacances d'au moins dix jours ouvrables consécutifs.

Le congé annuel est pris dans l'année civile. Des modalités complémentaires de report des jours de vacances non utilisés peuvent être fixées par le règlement de travail.

Art. 194. Le fonctionnaire a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, quatre jours ouvrables de congé, sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé, pour prendre soin d'une personne habitant sous son toit qui est victime d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Par personne vivant sous le même toit, il faut entendre : le conjoint, la personne avec laquelle le fonctionnaire vit en couple, un parent soit du fonctionnaire, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

Le fonctionnaire doit produire un certificat médical attestant :

1° la gravité de la maladie ou de l'accident;

2° la nécessité impérieuse de la présence du fonctionnaire.

Art. 195. Si le fonctionnaire a utilisé les quatre jours ouvrables visés à l'article 194, alinéa 1^{er}, ou s'il a utilisé intégralement les jours ouvrables prévus à l'article 192, il a droit à deux jours ouvrables supplémentaires, pour les mêmes motifs et dans les mêmes conditions qu'à l'article 194.

Art. 196. Toute période d'activité de service donne droit aux vacances annuelles. Ces dernières sont réduites à due concurrence :

1° lorsque le fonctionnaire entre en service dans le courant de l'année ou démissionne de ses fonctions;

2° wanneer hij tijdens het jaar verlof bekomt :

- a) om een stage te vervullen bij een andere overheidsdienst, zoals bedoeld in artikel 190, 15°;
- b) om kandidaat te zijn voor de parlements-, gewest-, provincie-, gemeente-, of Europese raadsverkiezingen, zoals bedoeld in artikel 190, 8°;
- c) om dwingende redenen van familiaal belang, zoals bedoeld in artikel 190, 4°;
- d) wegens halftijdse vervroegde uittreding, zoals bedoeld in artikel 240, 2°;
- e) met toepassing van de vrijwillige vierdagenweek, zoals bedoeld in artikel 240, 1°;
- f) voor onderbreking van de beroepsloopbaan, zoals bedoeld in artikel 241;
- g) wegens opdracht, zoals bedoeld in artikel 190, 10°.

De afwezigheden waarbij de ambtenaar in non-activiteit of in beschikbaarheid is geplaatst, geven eveneens aanleiding tot een evenredige vermindering van de vakantie. Het aldus berekende aantal vakantiedagen bedraagt steeds een hele of een halve dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

Art. 197. Het jaarlijks verlof bedoeld in artikel 190, 1° wordt opgeschort bij ziekte voor zover de geneeskundige controle mogelijk is.

Art. 198. De feestdagen bedoeld in artikel 190, 1° zijn de wettelijke feestdagen, 2 en 15 november en 26 december.

De in het eerste lid vermelde verlofdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag, worden ambtshalve gecompenseerd door een verlof van 27 december tot en met 31 december.

De ambtenaar die krachtens de arbeidsregeling die op hem van toepassing is, of ten gevolge van de behoeften van de dienst verplicht is te werken op één van de in het eerste lid bedoelde dagen of gedurende de in het tweede lid bedoelde periode, bekomt vervangende verlofdagen die genomen kunnen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

Bij definitieve ambtsneerlegging of pensioenstelling vóór de in het tweede lid bedoelde periode, heeft de ambtenaar recht op een aantal verlofdagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvielen met een niet-werkdag in de periode dat hij nog in dienst was. Deze kunnen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof worden genomen.

Art. 199. Het omstandigheidsverlof, vermeld in artikel 190, 1°, wordt toegekend, binnen de hiernagestelde perken, naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

- 1° huwelijk van de ambtenaar of inschrijving in het bevolkingsregister van het contract van wettelijke samenwoning : 4 werkdagen;
- 2° bevalling van de echtgenote of de persoon met wie de ambtenaar samenleeft of wiens kind het voorwerp uitmaakt, uit hoofde van de ambtenaar, van een erkenning, mits het voorleggen van een attest : 14 werkdagen;
- 3° overlijden van de echtgenoot(ote) of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft : 4 werkdagen;
- 4° overlijden van een bloedverwant in de eerste graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot, hetzij van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft : 4 werkdagen;
- 5° huwelijk of inschrijving in het bevolkingsregister van het contract van wettelijke samenwoning van een kind van de ambtenaar of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft : 2 werkdagen;
- 6° onder voorbehoud van het onder punt 4° voorziene verlof, overlijden van een bloedverwant in om het even welke graad hetzij van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot, hetzij van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft, maar onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 2 werkdagen;
- 7° overlijden van een bloedverwant in de tweede graad van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of de persoon met wie de ambtenaar als koppel samenleeft maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 2 werkdagen;
- 8° overlijden van een bloedverwant in de derde graad van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of de persoon met wie de ambtenaar als koppel samenleeft maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar : 1 werkdag;
- 9° geboorte van een kleinkind van de ambtenaar, hetzij van de echtgenoot of de persoon met wie de ambtenaar als koppel samenleeft : 1 werkdag;

2° lorsqu'il obtient au cours de l'année des congés :

- a) pour accomplir un stage auprès d'un autre service public, tel que visé à l'article 190, 15°;
- b) pour présenter sa candidature aux élections législatives, régionales, provinciales, communales ou européennes, tel que visé à l'article 190, 8°;
- c) pour des raisons impérieuses d'ordre familial, tel que visé à l'article 190, 4°;
- d) en raison d'un départ anticipé à mi-temps, tel que visé à l'article 240, 2°;
- e) en application de la semaine volontaire de quatre jours, tel que visé à l'article 240, 1°;
- f) pour interruption de la carrière professionnelle, tel que visé à l'article 241;
- g) pour effectuer une mission, tel que visé à l'article 190, 10°.

Les absences pendant lesquelles le fonctionnaire se trouve dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité donnent également lieu à une réduction proportionnelle du congé de vacances. Le nombre de jours de congé ainsi calculé est toujours un demi-jour ou un jour complet. Ce nombre est arrondi au demi-jour ou au jour complet supérieur.

Art. 197. Le congé annuel, visé à l'article 190, 1°, est suspendu en cas de maladie, pour autant que le contrôle médical soit possible.

Art. 198. Les jours fériés, visés à l'article 190, 1°, sont les jours fériés légaux, ainsi que les 2 et 15 novembre et le 26 décembre.

Les jours de congés, visés à l'alinéa 1^{er}, qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont compensés d'office par un congé du 27 décembre au 31 décembre inclus.

Le fonctionnaire qui, en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un des jours mentionnés à l'alinéa 1^{er} ou pendant la période visée à l'alinéa 2, obtient des jours de vacances de remplacement qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

En cas de démission de ses fonctions ou de mise à la pension avant la période visée à l'alinéa 2, le fonctionnaire a droit à un nombre de jours de congé égal au nombre de jours fériés qui coïncidaient avec un jour non-ouvrable au cours de la période où il était encore en service. Ceux-ci peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Art. 199. Le congé de circonstances, visé à l'article 190, 1°, est accordé, dans les limites fixées ci-après, à l'occasion des événements suivants :

- 1° mariage ou inscription au registre de la population de contrat de cohabitation légale du fonctionnaire : 4 jours ouvrables;
- 2° accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui le fonctionnaire vit en couple, ou dont l'enfant a fait l'objet, par le fonctionnaire, d'une reconnaissance moyennant la production d'une attestation : 14 jours ouvrables;
- 3° décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le fonctionnaire vivait en couple : 4 jours ouvrables;
- 4° décès d'un parent au premier degré soit du fonctionnaire, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple : 4 jours ouvrables;
- 5° mariage ou inscription au registre de la population du contrat de cohabitation légale d'un enfant du fonctionnaire ou de la personne avec laquelle il vit en couple : 2 jours ouvrables;
- 6° sous réserve du congé prévu sous le point 4°, décès d'un parent, à quelque degré ce soit, soit du fonctionnaire, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple, habitant sous le même toit que le fonctionnaire : 2 jours ouvrables;
- 7° décès d'un parent du deuxième degré, soit du fonctionnaire, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple, n'habitant pas sous le même toit que le fonctionnaire : 2 jours ouvrables;
- 8° décès d'un parent du troisième degré, soit du fonctionnaire, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple, n'habitant pas sous le même toit que le fonctionnaire : 1 jour ouvrable;
- 9° naissance d'un petit-enfant, soit du fonctionnaire, soit du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple : 1 jour ouvrable;

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

De verlofdagen zoals vermeld in 7°, 8° en 9° kunnen opgesplitst worden in halve dagen.

Afdeling 3. — Verlof voor moederschapsbescherming

Art. 200. De verschuldigde bezoldiging voor de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of negentien weken in geval van meervoudige geboorte.

De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de vijf weken die vallen voor de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden voor het bepalen van de administratieve stand van de vrouwelijke ambtenaar veranderd in bevallingsverlof. Dit lid is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zeven weken die, in geval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Wanneer de vrouwelijke ambtenaar het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt de vrouwelijke ambtenaar zich in bevallingsverlof. In afwijking van het eerste lid is de bezoldiging verschuldigd.

Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt het moederschapsverlof, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroege geboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Worden gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden, de volgende afwezigheden gedurende de zes weken of, in geval van de geboorte van een meerling, gedurende de acht weken die vallen vóór de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan :

1° de in artikel 190, 1°, bedoelde verloven;

2° het in artikel 190, 4°, bedoelde verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

3° de afwezigheden wegens ziekte met uitsluiting van de afwezigheden bedoeld in het tweede lid.

Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, verlengd met één week, wanneer de vrouwelijke ambtenaar afwezig is geweest wegens ziekte gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling wordt, op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar, de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd, met een periode van maximaal twee weken verlengd. De bezoldiging voor deze verlenging van de postnatale rust mag niet meer dan één week bestrijken.

Zwangere of borstgevende ambtenaren mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit lid, te worden beschouwd, alle werk opgelegd bovenop de 38 uren week.

De ambtenaar die, met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Dit artikel is niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

Art. 201. Als de moeder van het kind overlijdt bij de bevalling of tijdens het moederschapsverlof of als zij in het ziekenhuis wordt heropgenomen, verkrijgt de vader van het kind of de ambtenaar waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft, op eigen verzoek, een verlof ter vervanging van het moederschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

In geval van overlijden van de moeder is de duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. De

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Les congés prévus aux 7°, 8° et 9° peuvent être fractionnés en demi-jours.

Section 3. — Du congé pour la protection de la maternité

Art. 200. La rémunération due pour la période pendant laquelle le fonctionnaire féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative du fonctionnaire féminin. Le présent alinéa est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Lorsque le fonctionnaire féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le fonctionnaire féminin se trouve en congé de maternité. Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la rémunération est due.

A la demande du fonctionnaire féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler, à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant pendant les six semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les huit semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

1° les congés visés l'article 190, 1°;

2° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial visés l'article 190, 4°;

3° les absences pour maladie, à l'exclusion des absences visées à l'alinéa 2.

A la demande du fonctionnaire féminin, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, d'une période d'une semaine, lorsque le fonctionnaire féminin a été absent pour maladie pendant l'ensemble de la période à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue.

En cas de naissance multiple, à la demande du fonctionnaire féminin, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée, est prolongée au maximum d'une période de deux semaines. La rémunération due pour cette prolongation du congé postnatal ne peut couvrir plus d'une semaine.

En période de grossesse ou d'allaitement, les fonctionnaires féminins ne peuvent effectuer de travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent alinéa, tout travail imposé au-delà de 38 heures par semaine.

Le fonctionnaire qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Le présent article ne s'applique pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181e jour de gestation.

Art. 201. Si la mère de l'enfant décède lors de l'accouchement ou durant le congé de maternité ou si elle est hospitalisée à nouveau, le père de l'enfant ou le fonctionnaire avec lequel la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient, à sa demande, un congé en remplacement du congé de maternité, en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas de décès de la mère, la durée du congé en remplacement du congé de maternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. Le fonctionnaire qui est le

ambtenaar die vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft en die het verlof ter vervanging van het moederschapverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de leidende ambtenaar van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof ter vervanging van het moederschapverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft, een verlof ter vervanging van het moederschapverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het verlof ter vervanging van het moederschapverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en moet beëindigd zijn op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft en die het verlof ter vervanging van het moederschapverlof wenst te genieten, stelt daar schriftelijk de leidende ambtenaar van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Zodra de vader van het kind of de persoon waarmee de moeder op het ogenblik van de geboorte van het kind samenleeft het verlof bedoeld in dit artikel verkrijgt, heeft hij geen recht meer op het verlof bedoeld in artikel 199, eerste lid, 2°.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verpleeginrichting moet opgenomen blijven, kan, op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar, de postnatale rustperiode worden verlengd met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verpleeginrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waaronder zij ressorteert :

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verpleeginrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verpleeginrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met de vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval, een nieuw getuigschrift van de verpleeginrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit de bepalingen van dit lid, waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verpleeginrichting nog niet heeft mogen verlaten en met de vermelding van de duur van de opname.

De bezoldiging voor de in het vorige lid bedoelde verlenging van de postnatale rust mag niet meer dan vierentwintig weken bestrijken.

Art. 202. § 1. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op een dienst-vrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Als de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

De vrouwelijke ambtenaar dient met de overheid waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité, en informe par écrit le fonctionnaire dirigeant, dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début de congé en remplacement du congé de maternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le fonctionnaire qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant peut bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé en remplacement du congé de maternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Le fonctionnaire qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé en remplacement du congé de maternité, en informe par écrit le fonctionnaire dirigeant. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

A partir du moment où le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient le congé prévu par le présent article, il n'a plus droit au congé visé à l'article 199, alinéa 1^{er}, 2°.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande du fonctionnaire féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, le fonctionnaire féminin remet à l'autorité dont elle relève :

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée d'hospitalisation;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

La rémunération due pour la prolongation du congé postnatal, visée à l'alinéa précédent, ne peut couvrir plus de vingt-quatre semaines.

Art. 202. § 1^{er}. Le fonctionnaire féminin a droit à une dispense de service, afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le fonctionnaire féminin a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. Le fonctionnaire féminin qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. Le fonctionnaire féminin qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque le fonctionnaire féminin a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le fonctionnaire féminin peut prendre la ou les pause(s) est (sont) à convenir entre le fonctionnaire et l'autorité dont elle relève. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

§ 3. De vrouwelijke ambtenaar die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee weken op voorhand de overheid waaronder zij ressorteert hiervan op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar, geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, Office de la Naissance et de l'enfance of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan de overheid waaronder zij ressorteert elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

Afdeling 4. — Ouderschapsverlof, voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin naar aanleiding van een rechterlijke beslissing

Art. 203. Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind of de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg, maximum drie maanden ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 190, 3°, toegestaan. Dit verlof moet genomen worden voor het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt. Het verlof mag enkel gesplitst worden in maanden en genomen worden met volledige dagen.

Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 204. § 1. De ambtenaar kan verlof krijgen wanneer een kind beneden tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie.

De maximumduur van het verlof bedraagt zes weken. Het verlof kan in weken worden gesplitst en dient uiterlijk binnen de vier maanden na de opname van het kind in het gezin van de ambtenaar te worden genomen. Op verzoek van de ambtenaar kunnen ten hoogste drie weken van dit verlof worden opgenomen vooraleer het kind effectief in het gezin werd opgenomen.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De ambtenaar die het verlof wenst te genieten deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De ambtenaar dient volgende documenten voor te leggen :

1° een attest, uitgereikt door de Gemeenschap, waarbij de toewijzing van het kind aan de ambtenaar wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste drie weken te verkrijgen vooraleer het kind in het gezin wordt opgenomen;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt, om het resterend verlof te kunnen opnemen.

§ 2. De ambtenaar kan verlof krijgen wanneer een kind beneden tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op pleegvoogdij. Hij kan eveneens dit verlof krijgen wanneer hij een minderjarige in zijn gezin opneemt, ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een onthaalgezin.

De maximumduur van het verlof bedraagt vier weken, indien het opgenomen kind ouder is dan drie jaar, en zes weken, indien het die leeftijd nog niet heeft bereikt. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin wordt opgenomen en kan in weken worden gesplitst; het dient uiterlijk binnen de vier maanden na de opname van het kind in het gezin van de ambtenaar te worden genomen.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

§ 3. De in de §§ 1 en 2 bedoelde verloven worden bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 3. Le fonctionnaire féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance l'autorité dont elle relève, à moins que celle-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est apportée, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix du fonctionnaire féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (Office de la Naissance et de l'enfance, Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le fonctionnaire féminin chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

Section 4. — Du congé parental, d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle ou du placement dans une famille d'accueil à la suite d'une décision judiciaire.

Art. 203. Un congé parental, visé à l'article 190, 3°, de trois mois au maximum est accordé au fonctionnaire en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 10 ans. Le congé ne peut être fractionné que par mois et ne peut être pris que par jour entier.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 204. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut obtenir un congé lorsqu'un enfant de moins de dix ans est accueilli dans sa famille en vue de son adoption.

La durée maximum du congé est de six semaines. Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille du fonctionnaire. A la demande du fonctionnaire, trois semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée, lorsque l'enfant accueilli est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Le fonctionnaire qui désire bénéficier du congé communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé, à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Le fonctionnaire doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant au fonctionnaire, pour obtenir le congé de trois semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;

2° une attestation confirmant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers, pour pouvoir bénéficier du congé restant.

§ 2. Le fonctionnaire peut obtenir un congé d'accueil lorsqu'un enfant de moins de dix ans est accueilli dans sa famille en vue de sa tutelle officielle. Il peut également obtenir ce congé lorsqu'il accueille un mineur dans sa famille, suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

La durée maximum du congé est de quatre semaines, si l'enfant accueilli a atteint l'âge de trois ans, et de six semaines, s'il n'a pas encore atteint cet âge. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et peut être fractionné par semaine; il doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille du fonctionnaire.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée, lorsque l'enfant accueilli est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§ 3. Les congés, visés aux §§ 1^{er} et 2, sont rémunérés et assimilés à une période d'activité de service.

Afdeling 5. — Verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

Art. 205. Met een maximum van vijftienveertig werkdagen per kalenderjaar, kan de ambtenaar verlof krijgen wegens dwingende redenen van familiaal belang, zoals bedoeld in artikel 190, 4°, uit hoofde van volgende omstandigheden :

1° ziekenhuisopname van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont;

2° de opvang van zijn/haar kinderen of kleinkinderen jonger dan 18. Deze leeftijdsgrens is echter niet van toepassing op kinderen of kleinkinderen die als gehandicapt erkend zijn;

3° het verlies van zelfredzaamheid van bloedverwanten in opgaande lijn in de eerste en de tweede graad, onder hetzelfde dak wonend of niet;

Indien het verlof wegens dwingende familiale redenen tijdens een periode van deeltijdse arbeid genomen wordt, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

Dit verlof is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 6. — Ziekteverlof

Art. 206. Tijdens zijn volledige loopbaan heeft de ambtenaar, die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, recht op ziekteverlof, bedoeld in artikel 190, 5°, tot maximum eenentwintig werkdagen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Als hij nog geen 36 maanden in dienst is, wordt zijn wedde hem niettemin gedurende 63 werkdagen gewaarborgd.

In aanmerking komen ook alle daadwerkelijke prestaties die de ambtenaar in welke hoedanigheid ook verricht heeft, als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een onderwijsinstelling, een dienst voor beroepskeuze, een psycho-medisch-sociaal centrum of een medisch-pedagogisch instituut voor zover zij werden opgericht, erkend of gesubsidieerd door de Staat, een Gewest, een Gemeenschap of een Gemeenschapscommissie.

Voor de ambtenaar die oorlogsinvalide is wordt het aantal in het eerste lid vastgestelde dagen respectievelijk op 32 en 95 gebracht.

Art. 207. § 1. Het aantal werkdagen, bedoeld in artikel 206, wordt in evenredigheid verminderd, wanneer de ambtenaar tijdens zijn loopbaan verlof heeft gekregen :

1° van arbeidsherverdelende aard, bedoeld in artikel 240;

2° om een stage te vervullen in een andere overheidsdienst, bedoeld in artikel 190, 15°;

3° om een opdracht te vervullen, bedoeld in artikel 190, 10°;

4° om kandidaat te zijn bij verkiezingen, bedoeld in artikel 190, 8°;

5° voor onderbreking van de beroepsloopbaan, bedoeld in artikel 241;

6° wegens ziekte of gebrekkigheid, bedoeld in artikel 190, 5°, behalve in geval van een arbeidsongeval of op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

De ambtenaar die op non-activiteit is geplaatst geweest wegens ongewettigde afwezigheid, is onderworpen aan dezelfde regel.

Indien het aldus berekende aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend.

§ 2. Verlof wegens ziekte maakt geen einde aan de in de artikelen 240 en 241 bedoelde verloven, noch aan verminderde prestaties om persoonlijke redenen, bedoeld in artikel 190, 6°.

De ambtenaar blijft de voor zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§ 3. Wanneer de ambtenaar deeltijdse prestaties verricht, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend op het aantal verlofdagen waarop hij recht heeft, naar rata van de te verrichten prestaties. Als het totale aantal aldus verrekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is, worden de gedeelten van een dag niet meegeteld.

Voor de ambtenaar die deeltijdse prestaties verricht, worden als dagen ziekteverlof de dagen afwezigheid aangerekend tijdens welke de ambtenaar prestaties diende te verrichten.

Section 5. — Du congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Art. 205. Le fonctionnaire peut obtenir un congé de maximum 45 jours ouvrables par année civile, pour motifs impérieux d'ordre familial, visé à l'article 190, 4°, en raison de :

1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le fonctionnaire ou d'un parent ou allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que le fonctionnaire;

2° la garde de ses enfants ou petits-enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans. Toutefois, cette limite d'âge ne s'applique pas aux enfants ou petits-enfants reconnus handicapés;

3° la perte d'autonomie d'ascendants des premier et deuxième degrés, qu'ils vivent ou non sous le même toit;

Si le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial est pris au cours d'une période de travail à temps partiel, sa durée est réduite à due concurrence.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Section 6. — Du congé pour maladie

Art. 206. Pour l'ensemble de sa carrière, le fonctionnaire qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, a droit à des congés de maladie, visés à l'article 190, 5°, à concurrence de vingt-et-un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

Sont également pris en considération, l'ensemble des services effectifs que le fonctionnaire a accomplis, à quelque titre que ce soit, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement, un service d'orientation professionnelle, un centre psycho-médico-social ou un institut médico-pédagogique, pour autant que ceux-ci soient créés, reconnus ou subventionnés par l'Etat, une Région, une Communauté ou une Commission communautaire.

Pour le fonctionnaire invalide de guerre, le nombre de jours fixé à l'alinéa premier est porté respectivement à 32 et 95.

Art. 207. § 1^{er}. Le nombre de jours ouvrables, visé à l'article 206, est réduit à due concurrence lorsqu'au cours de sa carrière, le fonctionnaire a obtenu un congé :

1° dans le cadre de la redistribution du travail, visé à l'article 240;

2° pour effectuer un stage auprès d'un autre service public, visé à l'article 190, 15°;

3° pour remplir une mission, visé à l'article 190, 10°;

4° pour être candidat aux élections, visé à l'article 190, 8°;

5° pour interruption de la carrière professionnelle, visé à l'article 241;

6° pour cause de maladie ou d'invalidité, visé à l'article 190, 5°, sauf en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail ou de maladie professionnelle.

Le fonctionnaire qui a été placé en non-activité en raison d'absence injustifiée, est soumis à la même règle.

Si le nombre de jours de congé de maladie ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Seuls les jours ouvrables, compris dans la période d'absence pour maladie, sont comptabilisés.

§ 2. Le congé de maladie ne met pas fin aux congés visés aux articles 240 et 241, ni aux prestations réduites pour convenances personnelles, visées à l'article 190, 6°.

Le fonctionnaire continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§ 3. Lorsque le fonctionnaire effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit, au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour le fonctionnaire qui effectue des prestations à temps partiel, sont à comptabiliser comme congé de maladie les jours d'absence pendant lesquels le fonctionnaire aurait dû fournir des prestations.

§ 4. Het verlof wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken tijdens het verlof om dwingende redenen van familiaal belang, bedoeld in artikel 190, 4°. De dagen verlof om dwingende redenen die samenvallen met een ziekteverlof worden niet als ziekteverlofdagen beschouwd.

§ 5. In afwijking van artikel 206 en van § 4, wordt het verlof wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg van en naar het werk;
- 3° een beroepsziekte.

Bovendien komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen die de ambtenaar overeenkomstig artikel 206 nog kan krijgen, zelfs niet na de datum van consolidatie. De ambtenaren die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, onder de door de Minister vastgestelde voorwaarden, daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, worden ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 6. De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde dat geen ongeval is als bedoeld in § 5, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen die de ambtenaar nog krachtens artikel 206 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de indeplaatsstelling van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

§ 7. Wanneer de ambtenaar verminderde prestaties verricht die gespreid zijn over alle werkdagen, wordt het ziekteverlof aangerekend pro rata van het aantal uren dat hij gedurende zijn afwezigheid had moeten presteren. Indien het aldus berekende aantal werkdagen geen geheel getal is, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid. Indien aldus het totaal aantal aangerekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is, wordt het gedeelte van de dag niet meegerekend.

Indien de ambtenaar deeltijds verlof geniet op basis van een wettelijke bepaling tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector, worden enkel de werkdagen tijdens dewelke hij op basis van een voltijdse werkregeling prestaties had moeten verrichten als ziekteverlof meegerekend.

Afdeling 7. — Verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aanlegenheden

Art. 208. § 1. De ambtenaren die houder zijn van een graad die zich bevindt in rang A1 en in de niveaus B, C en D hebben recht op de verminderde prestaties om persoonlijke redenen zoals voorzien in artikel 190, 6°. De houders van een andere graad kunnen eveneens deze verlopen genieten, met toestemming van de leidend ambtenaar. De mandaathouders worden van deze verlopen uitgesloten.

De ambtenaar moet de helft, twee derden, drie vierden, vier vijfden of negen tienden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd. Deze prestaties worden ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht.

De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden. Verlengingen van ten minste 3 maanden en maximum 24 maanden kunnen worden toegekend.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend.

De ambtenaar kan zijn ambt volledig hervatten voordat de toegestane periode verstrijkt met inachtneming van een opzegperiode van drie maanden tenzij de leidend ambtenaar een kortere periode aanvaardt.

§ 2. Tijdens de afwezigheidsperiode is de ambtenaar die gebruik maakt van de regeling van verminderde prestaties om persoonlijke redenen op non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden alsook op de functionele loopbaan, naar rata van de verrichte dienstprestaties. De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§ 3. De ambtenaar geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

§ 4. Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, visé à l'article 190, 4°. Les jours de congé pour motifs impérieux qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie.

§ 5. Par dérogation à l'article 206 et au § 4, le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3° une maladie professionnelle.

En outre, les jours de congé accordés suite à un accident de travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle ne sont pas pris en considération, même après la date de consolidation, pour déterminer le nombre de jours de congé que le fonctionnaire peut encore obtenir en vertu de l'article 206. Les fonctionnaires menacés par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le Ministre, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

§ 6. Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé au § 5 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que le fonctionnaire peut encore obtenir en vertu de l'article 206, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation de la Commission communautaire commune.

§ 7. Lorsque le fonctionnaire effectue des prestations réduites réparties sur l'ensemble des jours ouvrables, les absences pour cause de maladie sont comptabilisées au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence. Si le nombre de jours ouvrables ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Si le fonctionnaire bénéficie d'un congé à temps partiel, en vertu d'une disposition légale relative à la redistribution du travail dans le secteur public, seuls les jours ouvrables pendant lesquels le fonctionnaire aurait dû fournir des prestations sur la base d'un régime de travail à temps plein, sont comptabilisés comme congés de maladie.

Section 7. — Du congé pour prestations réduites pour convenances personnelles

Art. 208. § 1^{er}. Ont droit aux prestations réduites pour convenances personnelles, visées à l'article 190, 6°, les fonctionnaires titulaires d'un grade situé au rang A1 et aux niveaux B, C et D. Moyennant l'autorisation du fonctionnaire dirigeant, les fonctionnaires titulaires d'un autre grade peuvent également bénéficier de ces congés. Sont exclus de ces congés, les titulaires d'un mandat.

Le fonctionnaire est tenu d'accomplir la moitié, les deux tiers, les trois quarts, les quatre cinquièmes ou neuf dixièmes de la durée de prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine.

L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. Des prorogations de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent être accordées.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du fonctionnaire intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période accordée, moyennant un préavis de trois mois à moins que le fonctionnaire dirigeant n'accepte un délai plus court.

§ 2. Durant la période d'absence, le fonctionnaire bénéficiant du régime de prestations réduites pour convenances personnelles est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion, ainsi qu'à la carrière fonctionnelle accélérée, proportionnellement aux services qu'il preste. La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

§ 3. Le fonctionnaire bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

De wedde van de ambtenaar, die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en de ambtenaar die ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

§ 4. De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra de ambtenaar één van de volgende verloven bekomt :

1° het bevallingsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof, bedoeld in artikel 190, 2° en 3°;

2° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang, bedoeld in artikel 190, 4°;

3° het verlof om een stage te vervullen, bedoeld in artikel 190, 15°;

4° om kandidaat te zijn bij verkiezingen, bedoeld in artikel 190, 8°;

5° het verlof om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het korps Civiele Bescherming, bedoeld in artikel 190, 14°;

6° het verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet, bedoeld in artikel 190, 13°;

7° het verlof voor opdracht, bedoeld in artikel 190, 10° :

8° het verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke fractie in een federale wetgevende vergadering of een wetgevende vergadering van een Gemeenschap of een Gewest of bij de voorzitter van één van die groepen, bedoeld in artikel 190, 12°.

Afdeling 8. — Verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen

Art. 209. Zoals vermeld in artikel 190, 7°, kan de ambtenaar vragen om zijn ambt met verminderde prestaties om medische redenen uit te oefenen :

1° om zich opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme, na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van tenminste dertig dagen;

2° wanneer hij wegens een langdurige medische ongeschiktheid verhinderd is voltijds te werken, na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van tenminste dertig dagen.

De beoordeling van de medische toestand van de ambtenaar en de toekenning van de verminderde prestaties om medische redenen gebeurt door een arts van de medische controledienst.

Art. 210. § 1. De ambtenaar bedoeld in artikel 209, eerste lid, 1°, kan zijn ambt opnieuw opnemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximum drie maanden.

De verminderde prestaties mogen worden toegestaan voor een periode van één maand. Verlengingen mogen worden toegestaan voor ten hoogste dezelfde periode, indien de medische controledienst oordeelt dat de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit wettigt. De bepalingen van artikel 209, tweede lid, zijn van toepassing.

§ 2. De ambtenaar bedoeld in artikel 209, eerste lid, 2°, kan zijn ambt opnieuw opnemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximum twaalf maanden, tenzij de arts van de medische controledienst oordeelt dat het nieuw onderzoek vroeger moet plaatsvinden.

Verlengingen mogen worden toegestaan voor ten hoogste twaalf maanden, indien de medische controledienst bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit wettigt. De bepalingen van artikel 209, tweede lid, zijn van toepassing.

§ 3. Bij elk onderzoek oordeelt de arts van de medische controledienst of de ambtenaar geschikt is om 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties te leveren.

Tijdens een lopende periode van verminderde prestaties om medische redenen kan de in § 2 bedoelde ambtenaar een nieuw medisch onderzoek aanvragen bij de medische controledienst met het oog op het aanpassen van zijn arbeidsstelsel.

§ 4. De verminderde prestaties bedoeld in § 1 worden elke dag verricht, tenzij de arts van de medische controledienst er anders over beslist.

De in § 2 bedoelde verminderde prestaties worden verricht volgens een verdeling van de prestaties over de week, conform het advies van de arts van de medische controledienst.

Art. 211. § 1. De dagen dat een ambtenaar afwezig is tijdens deze periode van verminderde prestaties om medische redenen worden beschouwd als verlof. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Le traitement du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans et du fonctionnaire qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis, est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

§ 4. L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue, dès que le fonctionnaire obtient un des congés suivants :

1° le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'accueil, visés à l'article 190, 2° et 3°;

2° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, visé à l'article 190, 4°;

3° le congé pour accomplir un stage, visé à l'article 190, 15°;

4° le congé pour présenter sa candidature aux élections, visé à l'article 190, 8°;

5° le congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, visé à l'article 190, 14°;

6° le congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel, visé à l'article 190, 13°;

7° le congé pour mission, visé à l'article 190, 10°;

8° le congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes, visé à l'article 190, 12°.

Section 8. — Du congé pour prestations réduites pour raisons médicales

Art. 209. Comme prévu à l'article 190, 7°, le fonctionnaire peut demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales :

1° en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours;

2° lorsque, suite à une inaptitude médicale de longue durée, il est empêché de travailler à temps plein après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

L'appréciation de la situation médicale du fonctionnaire et l'octroi des prestations réduites pour raisons médicales sont assurés par un médecin du service de contrôle médical.

Art. 210. § 1^{er}. Le fonctionnaire visé à l'article 209, alinéa 1^{er}, 1°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum trois mois.

Les prestations réduites peuvent être accordées pour une période d'un mois. Des prolongations peuvent être accordées, tout au plus, pour une période équivalente, si le service de contrôle médical estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé du fonctionnaire le justifie. Les dispositions de l'article 209, alinéa 2, sont d'application.

§ 2. Le fonctionnaire visé à l'article 209, alinéa 1^{er}, 2°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum douze mois, à moins que le médecin du service de contrôle médical estime que le nouvel examen doit avoir lieu plus tôt.

Des prolongations peuvent être accordées pour tout au plus douze mois, si le service de contrôle médical estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé du fonctionnaire le justifie. Les dispositions de l'article 209, alinéa 2, sont d'application.

§ 3. A chaque examen, le médecin du service de contrôle médical juge si le fonctionnaire est apte à prester 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales.

Au cours d'une période de prestations réduites pour raisons médicales, le fonctionnaire visé au § 2 peut demander un nouvel examen médical auprès du service de contrôle médical, en vue d'adapter son régime de travail.

§ 4. Les prestations réduites visées au § 1^{er} sont effectuées tous les jours, à moins que le médecin du service de contrôle médical en décide autrement.

Les prestations réduites visées au § 2, sont effectuées selon une répartition des prestations sur la semaine, conformément à l'avis du médecin du service de contrôle médical.

Art. 211. § 1^{er}. Les jours d'absence d'un fonctionnaire pendant cette période de prestations réduites pour raisons médicales sont considérés comme congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

De ambtenaar die zijn ambt uitoefent met verminderde prestaties om medische redenen, moet niettemin zijn vakantieverlofdagen opnemen met volledige dagen.

§ 2. De ambtenaar bedoeld in artikel 209, eerste lid, 1° en 2° geniet zijn volledige wedde voor de eerste drie maanden van de verminderde prestaties om medische redenen.

De ambtenaar bedoeld in artikel 209, eerste lid, 2°, geniet vanaf de vierde maand de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties, vermeerderd met 60 % van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

§ 3. De verminderde prestaties om medische redenen worden opgeschort door :

- 1° de loopbaanonderbreking;
- 2° de halftijdse vervroegde uittreding;
- 3° de vrijwillige vierdagenweek;
- 4° de verminderde prestaties om persoonlijke redenen;
- 5° de afwezigheid van lange duur om persoonlijke redenen;
- 6° de verloven in het kader van de moederschapsbescherming;
- 7° het ouderschapsverlof.

De machtiging om verminderde prestaties om medische redenen te verrichten, wordt tijdelijk onderbroken tijdens een afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte.

Art. 212. § 1. De ambtenaar die verminderde prestaties om medische redenen wenst te genieten, dient het advies verkregen te hebben van de arts van de medische controledienst ten minste vijf werkdagen voor de aanvang van de verminderde prestaties.

De ambtenaar bedoeld in artikel 209, eerste lid, 1°, dient een geneeskundig getuigschrift en een plan voor reïntegratie voor te leggen van zijn behandelende arts. In het plan voor reïntegratie vermeldt de behandelende arts de vermoedelijke datum van de volledige werkherleving.

De ambtenaar bedoeld in artikel 209, eerste lid, 2°, dient een omstandig geneeskundig verslag voor te leggen van een geneesheer-specialist.

§ 2. De arts van de medische controledienst bedoeld in artikel 256, eerste lid, spreekt zich uit over de medische geschiktheid van de ambtenaar om zijn ambt ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties weer op te nemen. Hij overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na de behandelende arts bedoeld in artikel 209, tweede lid, te hebben geraadpleegd, zijn bevindingen schriftelijk aan de ambtenaar.

§ 3. Na de overhandiging van de bevindingen door de arts van de medische controledienst, in het kader van een aanvraag voor verminderde prestaties om medische redenen bedoeld in artikel 209, eerste lid, 1° en 2°, kan de ambtenaar, indien hij niet akkoord gaat met deze bevindingen, vragen dat in gemeen overleg een arts-scheidsrechter wordt aangewezen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Elke andere vaststelling blijft beschermd door het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de ambtenaar, vallen ten laste van de in het ongelijk gestelde partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de arts van de medische controledienst op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst en de ambtenaar worden onmiddellijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd door de arts-scheidsrechter.

Art. 213. Indien de medische controledienst van oordeel is dat een ambtenaar geschikt is om zijn ambt terug op te nemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties dan geeft hij daarvan kennis aan de leidende ambtenaar.

De leidende ambtenaar nodigt de ambtenaar uit het werk te hervatten en staat hem toe voornoemde verminderde prestaties te verrichten voor zover deze verenigbaar zijn met de vereisten van de goede werking van de dienst.

Indien de ambtenaar geen gevolg geeft aan deze vraag om het werk te hervatten, wordt hij in non-activiteit geplaatst.

Toutefois, le fonctionnaire qui exerce ses fonctions par prestations réduites pour raisons médicales, est tenu de prendre ses jours de congé de vacances par jours entiers.

§ 2. Le fonctionnaire visé à l'article 209, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, bénéficie de son traitement complet pour les trois premiers mois des prestations réduites pour raisons médicales.

Le fonctionnaire visé à l'article 209, alinéa 1^{er}, 2°, bénéficie à partir du quatrième mois du traitement dû pour les prestations réduites, augmenté de 60 % du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.

§ 3. Les prestations réduites pour raisons médicales sont suspendues par :

- 1° l'interruption de la carrière professionnelle;
- 2° le départ anticipé à mi-temps;
- 3° la semaine volontaire de quatre jours;
- 4° les prestations réduites pour convenance personnelle;
- 5° l'absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 6° les congés dans le cadre de la protection de la maternité;
- 7° le congé parental.

L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompue lors d'une absence pour maladie, pour un accident du travail, pour un accident survenu sur le chemin du travail et pour une maladie professionnelle.

Art. 212. § 1^{er}. Le fonctionnaire qui désire bénéficier de prestations réduites pour raisons médicales doit avoir obtenu l'avis du médecin du service de contrôle médical au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

Le fonctionnaire visé à l'article 209, alinéa 1^{er}, 1°, doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

Le fonctionnaire visé à l'article 209, alinéa 1^{er}, 2°, doit produire un rapport médical circonstancié, établi par un médecin spécialiste.

§ 2. Le médecin du service de contrôle médical, visé à l'article 256, alinéa 1^{er}, se prononce sur l'aptitude médicale du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, le cas échéant, après avoir consulté le médecin traitant visé à l'article 209, alinéa 2, ses constatations écrites au fonctionnaire.

§ 3. Après la remise des constatations par le médecin du service de contrôle médical, dans le cadre d'une demande de prestations réduites pour raisons médicales visées à l'article 209, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, le fonctionnaire peut, s'il n'est pas d'accord avec ces constatations, demander qu'un médecin-arbitre soit désigné de commun accord.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du fonctionnaire, sont à charge de la partie qui succombe.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service de contrôle médical. Le service de contrôle médical et le fonctionnaire en sont immédiatement avertis par lettre recommandée à la poste par le médecin-arbitre.

Art. 213. Si le service de contrôle médical estime qu'un fonctionnaire absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe le fonctionnaire dirigeant.

Le fonctionnaire dirigeant invite le fonctionnaire à reprendre le travail en lui permettant d'accomplir lesdites prestations réduites pour autant que celles-ci soient compatibles avec les exigences imposées par le bon fonctionnement du service.

Si le fonctionnaire ne donne pas suite à cette demande de reprendre le travail, il est placé en non-activité.

Afdeling 9. — Verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen of om een politiek mandaat uit te oefenen

Art. 214. De ambtenaar kan een verlof bekomen om zich kandidaat te stellen voor parlements-, gewest-, gemeente-, provincie- of Europese raadsverkiezingen, zoals voorzien in artikel 190, 8°.

Dit verlof wordt toegekend voor de periode die overeenstemt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan betrokkene deelneemt. Dit verlof wordt niet bezoldigd; het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 215. Zoals voorzien in artikel 190, 8°, krijgt de ambtenaar, op zijn aanvraag, een vrijstelling van dienst van twee dagen per maand voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester, noch schepen, noch voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn is;

2° lid van een raad voor maatschappelijk welzijn, de voorzitter uitgezonderd;

3° lid van een districtsraad, in het Vlaamse Gewest, of van een sectorraad, in het Waalse Gewest, de bureauleden en de voorzitter uitgezonderd;

4° provincieraadslid, niet-lid van de deputatie, in het Vlaamse Gewest, of van het provinciaal college, in het Waalse Gewest.

De vrijstelling van dienst, wordt naar keuze van de betrokkene genomen in dagen of halve dagen. Zij mag niet van een maand naar een andere worden overgedragen tenzij zij is toegekend voor het uitoefenen van een mandaat van provincieraadslid.

Art. 216. De ambtenaar kan, binnen de hierna bepaalde grenzen en op zijn verzoek, een facultatief politiek verlof bekomen voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester, noch schepen, noch voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn is, lid van een raad voor maatschappelijk welzijn dat noch voorzitter, noch lid van het vast bureau is, of lid van een districtsraad, in het Vlaamse Gewest, of van een sectorraad, in het Waalse Gewest, dat noch voorzitter, noch lid van het bureau is, van een gemeente :

a) tot 80.000 inwoners : 2 dagen per maand;

b) meer dan 80.000 inwoners : 4 dagen per maand;

2° schepen, voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of lid van het bureau van een districtsraad, van een gemeente :

a) tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;

b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

c) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

3° burgemeester van een gemeente of voorzitter van een districtsraad, in het Vlaamse Gewest, of van een sectorraad, in het Waalse Gewest, van een gemeente :

a) tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

4° lid van het vast bureau van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :

a) tot 10.000 inwoners : 1 of 2 dagen per maand;

b) van 10.001 tot 20.000 inwoners : 1, 2 of 3 dagen per maand;

c) meer dan 20.000 inwoners : 1, 2, 3, 4 of 5 dagen per maand;

5° provincieraadslid, niet-lid van de deputatie, in het Vlaamse Gewest, of van het provinciaal college, in het Waalse Gewest : 4 dagen per maand.

Art. 217. De ambtenaar is, binnen de hierna bepaalde grenzen, in politiek verlof van ambtswege voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° burgemeester van een gemeente :

a) tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;

b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

d) van meer dan 50.000 inwoners : voltijds;

2° voorzitter van een districtsraad in het Vlaamse Gewest, of van een sectorraad in het Waalse Gewest : gelijkstelling met een burgemeester van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district in het Vlaamse Gewest, of van de sector in het Waalse Gewest, waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de wedde van die burgemeester;

Section 9. — Du congé pour présenter sa candidature aux élections ou pour exercer un mandat politique

Art. 214. Le fonctionnaire peut obtenir un congé lui permettant de présenter sa candidature aux élections législatives, régionales, provinciales, communales ou européennes, comme prévu à l'article 190, 8°.

Ce congé est accordé pour la durée de la campagne électorale à laquelle participe l'intéressé en tant que candidat. Ce congé n'est pas rémunéré; il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 215. Comme prévu à l'article 190, 8°, le fonctionnaire peut obtenir, à sa demande, une dispense de service de deux jours par mois pour exercer les mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre, ni échevin, ni président d'un conseil de l'action sociale;

2° membre d'un conseil de l'action sociale, autre que le président;

3° membre d'un conseil de secteur, en Région wallonne, ou d'un conseil de district, en Région flamande, autre que les membres du bureau et le président;

4° conseiller provincial non membre du collège provincial, en Région wallonne, ou de la députation, en Région flamande.

La dispense de service se prend à la convenance de l'intéressé par jour ou demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre, sauf lorsqu'elle est accordée pour l'exercice d'un mandat de conseiller provincial.

Art. 216. Le fonctionnaire peut, dans les limites fixées ci-après, obtenir, à sa demande, un congé politique facultatif pour exercer les mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre, ni échevin, ni président d'un conseil de l'action sociale, membre d'un conseil de l'action sociale, qui n'est ni président, ni membre du bureau permanent, ou membre d'un conseil de secteur, en Région wallonne, ou d'un conseil de district, en Région flamande, qui n'est ni président, ni membre du bureau, d'une commune comptant :

a) jusqu'à 80.000 habitants : 2 jours par mois;

b) plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin, président d'un conseil de l'action sociale ou membre du bureau d'un conseil de district, d'une commune comptant :

a) jusqu'à 30.000 habitants : 4 jours par mois;

b) de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

c) de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

3° bourgmestre d'une commune ou président d'un conseil de secteur, en Région wallonne, ou d'un conseil de district, en Région flamande, d'une commune :

a) jusqu'à 30.000 habitants : un quart d'un emploi à temps plein;

b) de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

4° membre du bureau permanent d'un conseil de l'action sociale, dans une commune comptant :

a) jusqu'à 10.000 habitants : 1 ou 2 jours par mois;

b) de 10.001 à 20.000 habitants : 1, 2 ou 3 jours par mois;

c) plus de 20.000 habitants : 1, 2, 3, 4 ou 5 jours par mois;

5° conseiller provincial non membre du collège provincial, en Région wallonne, ou de la députation, en Région flamande : 4 jours par mois.

Art. 217. Le fonctionnaire est, dans les limites fixées ci-après, en congé politique d'office pour exercer les mandats politiques suivants :

1° bourgmestre d'une commune comptant :

a) jusqu'à 20.000 habitants : 3 jours par mois;

b) de 20.001 à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

c) de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

d) de plus de 50.000 habitants : à temps plein;

2° président d'un conseil de secteur en Région wallonne, ou d'un conseil de district en Région flamande : assimilation au bourgmestre d'une commune dont le nombre d'habitants correspond à celui du secteur en Région wallonne, ou du district en Région flamande, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage du traitement du bourgmestre;

3° *schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente* :

- a) tot 20.000 inwoners : 2 dagen per maand;
- b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
- d) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- e) meer dan 80.000 inwoners : voltijds;

4° lid van het bureau van districtsraad in het Vlaamse Gewest, of van een sectorraad in het Waalse Gewest : gelijkstelling met een schepen van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district in het Vlaamse Gewest, of van de sector in het Waalse Gewest, waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de wedde van die schepen;

5° lid van een deputatie in het Vlaamse Gewest, of van een provinciaal college in het Waalse Gewest : voltijds.

Art. 218. Voor de toepassing van de artikelen 216 en 217, wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 en 29 van de Nieuwe Gemeentewet.

Art. 219. De ambtenaar is in politiek verlof van ambtswege, ten belope van een voltijds ambt, voor de uitoefening van een mandaat van :

1° lid van één der wetgevende Kamers of van de federale Regering;

2° lid van het Vlaams Parlement, van het Waals Parlement, van het Parlement van de Franse Gemeenschap en van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap;

3° lid van de Vlaamse Regering, van de Waalse Gewestregering, van de Franse Gemeenschapsregering en van de Duitstalige Gemeenschapsregering;

4° lid van het Europees Parlement of van de Europese Commissie.

Art. 220. Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

Art. 221. De ambtenaar die geen voltijds ambt uitoefent wordt met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden indien aan zijn politiek mandaat reeds een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt belooft.

De ambtenaar die recht heeft op een politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op zijn aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

De ambtenaar die recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan op zijn aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Art. 222. De periodes welke door facultatief politiek verlof of politiek verlof van ambtswege worden gedekt, worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Ze worden evenwel niet bezoldigd.

Art. 223. Het politiek verlof eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens de welke het mandaat een einde neemt.

Vanaf dat ogenblik herkrijgt de belanghebbende zijn rechten. Wanneer hij niet in zijn betrekking werd vervangen, bezet hij die betrekking wanneer hij zijn dienst hervat. Indien hij wel werd vervangen, wordt hij voor een andere betrekking aangewezen.

De ambtenaar mag na zijn wederopneming zijn wedde niet cumuleren met voordelen die verbonden zijn aan de uitoefening van een politiek mandaat en die een wederaanpassingsvergoeding betreffen.

Afdeling 10. — Verlof voor sociale promotie en om deel te nemen aan vormingsactiviteiten

Art. 224. De ambtenaar heeft recht op een opleiding die hem voorbereidt op de in artikel 119 bedoelde vergelijkende selecties voor overgang naar het hogere niveau.

Hij mag evenwel slechts tweemaal dezelfde opleiding volgen.

Indien de opleidingen tijdens de diensturen worden gegeven, geniet de ambtenaar een dienstvrijstelling.

Op zijn verzoek, krijgt hij een studieverlof van ten hoogste vijf dagen voor de vergelijkende selectie voor overgang naar niveau A en B en van ten hoogste twee dagen voor de vergelijkende selectie voor overgang naar niveau C.

Hij heeft recht op één dag studieverlof voor de eerste proef.

3° *échevin ou président d'un conseil de l'action sociale, dans une commune comptant* :

- a) jusqu'à 20.000 habitants : 2 jours par mois;
- b) de 20.001 à 30.000 habitants : 4 jours par mois;
- c) de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;
- d) de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- e) plus de 80.000 habitants : à temps plein;

4° membre du bureau d'un conseil de secteur en Région wallonne, ou d'un conseil de district en Région flamande : assimilation à un échevin d'une commune dont le nombre d'habitants correspond à celui du secteur en Région wallonne, ou du district en Région flamande, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage du traitement de l'échevin;

5° membre d'un collège provincial, en Région wallonne, ou d'une députation, en Région flamande : à temps plein.

Art. 218. Pour l'application des articles 216 et 217, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions des articles 5 et 29 de la Nouvelle loi communale.

Art. 219. Le fonctionnaire est en congé politique d'office à raison d'un emploi à temps plein pour exercer un mandat de :

1° membre d'une des Chambres législatives ou du Gouvernement fédéral;

2° membre du Parlement wallon, du Parlement de la Communauté française, du Parlement flamand et du Parlement de la Communauté germanophone;

3° membre du Gouvernement de la Région wallonne, du Gouvernement de la Communauté française, du Gouvernement flamand et du Gouvernement de la Communauté germanophone;

4° membre du Parlement européen ou de la Commission européenne.

Art. 220. Le congé politique d'office prend cours à la date de la prestation de serment.

Art. 221. Le fonctionnaire qui n'exerce pas une fonction à temps plein, est mis en congé politique d'office à temps plein, dès lors que son mandat politique correspond déjà à un congé politique d'office d'au moins la moitié d'un emploi à temps plein.

Le fonctionnaire qui a droit à un congé politique dont la durée n'excède pas la moitié d'un emploi à temps plein, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

Le fonctionnaire qui a droit à un congé politique à mi-temps, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.

Art. 222. Les périodes couvertes par le congé politique facultatif ou le congé politique d'office sont assimilées à des périodes d'activité de service. Elles ne sont toutefois pas rémunérées.

Art. 223. Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat.

A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits. S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il réintègre cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est affecté à un autre emploi.

Après sa réintégration, le fonctionnaire ne peut pas cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un mandat politique et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

Section 10. — Du congé pour promotion sociale et pour la formation

Art. 224. Le fonctionnaire a droit à une formation préparatoire aux sélections comparatives d'accession au niveau supérieur, visées à l'article 119.

Il ne peut toutefois bénéficier plus de deux fois de la même formation.

Dans le cas où les formations sont données durant les heures de service, le fonctionnaire bénéficie d'une dispense de service.

A sa demande, il obtient un congé d'étude de cinq jours maximum pour la sélection comparative d'accession aux niveaux A et B et de deux jours maximum pour la sélection comparative d'accession au niveau C.

Il a droit à un jour de congé d'étude pour la première épreuve.

Wat betreft de vergelijkende selectie voor overgang naar niveau A heeft de ambtenaar recht op één dag studieverlof per proef of brevet.

Het studieverlof bedoeld in het vierde, vijfde en zesde lid kan geweigerd of uitgesteld worden om-wille van dienstredenen.

Afdeling 11. — Verlof wegens opdracht

Art. 225. Het Verenigd College kan een ambtenaar, met zijn instemming, belasten met een opdracht.

Iedere ambtenaar kan eveneens met instemming van het Verenigd College aanvaardden :

1° de uitoefening van functies in België in uitvoering van een door het Verenigd College toevertrouwde of erkende opdracht;

2° een internationale opdracht buiten België uitgeoefend, die wordt toevertrouwd hetzij door één van de regeringen van het Rijk of een Belgisch openbaar bestuur, hetzij door een buitenlandse regering of door een buitenlands openbaar bestuur;

3° een internationale opdracht in of buiten België uitgeoefend, bij een internationale instelling;

4° een opdracht in een ontwikkelingsland.

De ambtenaar die wordt aangewezen om een mandaat in een Belgische overheidsdienst uit te oefenen wordt ambtshalve in opdracht geplaatst voor de duur van het mandaat.

Art. 226. Het Verenigd College verleent de opdracht voor ten hoogste twee jaar. Hij kan haar verlengen voor telkens maximum dezelfde duur.

Art. 227. § 1. Tijdens de duur van een opdracht die door een eerste machtiging is gedekt, is de ambtenaar met verlof. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer de ambtenaar wordt aangewezen als nationale deskundige, krachtens de beschikking van 26 juli 1988 of 7 januari 1998 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen tot vaststelling van de regeling die geldt voor nationale deskundigen die bij de diensten van de commissie gedetacheerd zijn. Het kan eveneens worden bezoldigd met instemming van het Verenigd College wanneer de opdracht in het kader van de programma's van de Europese Unie wordt toegewezen.

§ 2. Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedekt, wordt aan de ambtenaar verlof verleend indien de opdracht welke hij uitvoert als zijnde van algemeen belang is erkend. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als volgende machtiging beschouwd, die welke iedere volgende periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling voor zover de beschouwde periode van de voorafgaande periode niet wordt gescheiden door een termijn die zes maanden overschrijdt.

§ 3. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend :

1° voor de opdrachten welke de uitoefening van een functie in een ontwikkelingsland bevatten;

2° voor opdrachten uitgevoerd door de als nationaal deskundige aangewezen ambtenaar, krachtens de beschikking van 26 juli 1988 of 7 januari 1998 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen, of wanneer de opdracht in het kader van de programma's van de Europese Unie wordt toegewezen;

3° om een mandaat in een Belgische publieke overheidsdienst uit te oefenen.

Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de internationale opdrachten bedoeld in artikel 225, tweede lid, 2° en 3°, wanneer zij door het Verenigd College geacht worden van overwegend belang te zijn hetzij voor het land, hetzij voor een Belgische regering of een Belgisch openbaar bestuur.

In uitzonderlijke gevallen wordt het karakter van algemeen belang voor de in artikel 225, tweede lid, 1°, bedoelde opdrachten erkend onder dezelfde voorwaarden dan die vastgesteld in het vorige lid.

§ 4. In afwijking van § 3, verliest iedere opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de ambtenaar een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het krijgen van een onmiddellijk ingaand dan wel uitgesteld pensioen ten laste van een buitenlandse regering, van het buitenlands openbaar bestuur of van de internationale instelling ten behoeve waarvan de opdracht werd vervuld.

En ce qui concerne la sélection comparative d'accèsion au niveau A, le fonctionnaire a droit à un congé d'étude par épreuve ou brevet.

Le congé d'étude visé aux alinéas 4, 5 et 6 peut être refusé ou reporté pour des raisons de service .

Section 11. — Du congé pour mission

Art. 225. Le Collège réuni peut, avec l'accord du fonctionnaire, charger ce dernier d'une mission.

Un fonctionnaire peut également, avec l'accord du Collège réuni, accepter :

1° l'exercice de fonctions en Belgique, en exécution d'une mission confiée ou agréée par le Collège réuni;

2° une mission internationale exercée en dehors de la Belgique, confiée soit par un des Gouvernements du Royaume ou une administration publique belge, soit par un Gouvernement étranger ou une administration publique étrangère;

3° une mission internationale exercée en Belgique ou ailleurs, auprès d'une institution internationale;

4° une mission dans un pays en voie de développement.

Le fonctionnaire désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Art. 226. Le Collège réuni autorise la mission pour deux ans au plus. Il peut, à chaque fois, la prolonger au maximum de la même durée.

Art. 227. § 1^{er}. Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, le fonctionnaire est placé en congé. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Le congé est toutefois rémunéré lorsque le fonctionnaire est désigné en qualité d'expert national, en vertu de la décision du 26 juillet 1988 ou du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes fixant le régime applicable aux experts nationaux détachés auprès des services de la Commission. Il peut également être rémunéré, avec l'accord du Collège réuni, lorsque la mission est accordée dans le cadre des programmes de l'Union européenne.

§ 2. Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, le fonctionnaire est placé en congé, si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général. Ce congé pour mission n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de six mois de celle qui la précède.

§ 3. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit :

1° aux missions qui comportent l'exercice d'une fonction dans un pays en voie de développement;

2° aux missions exercées par le fonctionnaire désigné en qualité d'expert national, en vertu de la décision du 26 juillet 1988 ou du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes ou lorsque la mission est accordée dans le cadre des programmes de l'Union européenne;

3° pour exercer un mandat dans un service public belge.

Le caractère d'intérêt général est reconnu aux missions internationales visées à l'article 225, alinéa 2, 3° et 4°, lorsqu'elles sont considérées par le Collège réuni comme présentant un intérêt prépondérant soit pour le pays, soit pour un gouvernement belge ou une administration publique belge.

Dans des cas exceptionnels, le caractère d'intérêt général est reconnu à des missions visées à l'article 225, alinéa 2, 1°, selon les mêmes conditions que celles fixées à l'alinéa précédent.

§ 4. Par dérogation au § 3, toute mission perd de plein droit son caractère d'intérêt général, à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le fonctionnaire a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger, de l'administration publique étrangère ou de l'organisme international au profit duquel la mission est accomplie.

Art. 228. Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedekt doch niet erkend van algemeen belang te zijn, wordt de ambtenaar op non-activiteit gesteld. In die stand heeft hij geen recht op wedde en kan hij zijn aanspraken op bevordering in zijn weddeschaal niet doen gelden.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als volgende machtiging beschouwd, die welke iedere volgende periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling voor zover de beschouwde periode van de voorafgaande periode niet wordt gescheiden door een termijn die zes maanden overschrijdt.

Art. 229. De ambtenaar die door het Verenigd College met een internationale opdracht wordt belast, kan een vergoeding genieten.

Het Verenigd College stelt de vergoeding vast rekening houdend met :

1° de bezoldiging toegekend ter uitvoering van de opdracht;

2° de duur van de opdracht, de levensduurte in het land waar de opdracht wordt uitgevoerd, de sociale rang die met deze opdracht overeenstemt en de verhoogde gezinslasten verbonden aan de expatriatie.

De vergoeding mag niet worden toegekend indien de ambtenaar hetzij krachtens andere wets- of verordeningsbepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, gelijkwaardige voordelen geniet.

Art. 230. Zodra de ambtenaar twee jaar met verlof wegens opdracht is, kan het Algemeen Beheerscomité beslissen of de betrekking die hij bekleedt, in het belang van de dienst als vacant moet worden beschouwd.

Onverminderd artikel 225, derde lid, kan het Verenigd College op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht waarmee de ambtenaar is belast, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden en ten hoogste zes maanden.

De ambtenaar wiens opdracht verstreken is of door zijn toedoen wordt beëindigd, stelt zich opnieuw ter beschikking van de Dienst.

Afdeling 12. — Verlof voor vakbondsopdracht.

Art. 231. Een ambtenaar die vooraf aan de leidend ambtenaar een van een verantwoordelijke leider van een vakorganisatie uitgaande persoonlijke oproeping voorlegt, verkrijgt van rechtswege, gedurende de daartoe benodigde tijd, vakbondsverlof om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités waaronder hij ressorteert, overeenkomstig artikel 81 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Afdeling 13. — Verlof voor werkzaamheden bij een politieke groep die erkend is in een wetgevende vergadering van de Staat, van een Gemeenschap of een Gewest, respectievelijk bij de voorzitter van een van die groepen

Art. 232. De ambtenaar kan verlof krijgen om een werkzaamheid uit te oefenen bij een erkende politieke fractie, zoals voorzien in artikel 190, 12°.

Een erkende politieke fractie is een groep verkozenen die als dusdanig is erkend, overeenkomstig het reglement van de wetgevende vergadering waartoe zij behoren. De Voorzitter van een politieke fractie dient hiertoe een verzoek in bij de Minister.

De directieraad gaat na of het belang van de dienst er zich niet tegen verzet.

Met de instemming van de ambtenaar kent de Minister het verlof toe.

Art. 233. Het besluit vermeldt de duur van het toegekende verlof, alsmede de politieke fractie waarbij de ambtenaar een activiteit zal uitoefenen.

De Minister kan om dienstredenen het verlof beëindigen mits hij een opzeggingstermijn van een maand respecteert.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het is niet bezoldigd.

Art. 228. Pendant la durée d'une mission qui est couverte par des autorisations ultérieures, mais qui n'est pas reconnue d'intérêt général, le fonctionnaire est placé en non-activité. Dans cette position, il n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement dans son échelle de traitement.

Pour l'application de l'alinéa précédent, est considéré comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de six mois de celle qui la précède.

Art. 229. Le fonctionnaire qui est chargé d'une mission internationale par le Collège réuni, peut bénéficier d'une indemnité.

Le Collège réuni fixe l'indemnité en tenant compte :

1° de la rétribution accordée pour l'exécution de la mission;

2° de la durée de la mission, du coût de la vie dans le pays où il remplit sa mission, du rang social correspondant à cette mission ainsi que des charges familiales accrues inhérentes à l'expatriation.

L'indemnité ne peut être accordée, si le fonctionnaire bénéficie d'avantages équivalents, soit en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, soit en raison de l'accomplissement de sa mission.

Art. 230. Lorsque le fonctionnaire est en congé pour mission depuis deux ans, le Comité général de gestion peut décider que l'emploi que le fonctionnaire occupait, doit être considéré comme vacant dans l'intérêt du service.

Sans préjudice de l'article 225, alinéa 3, le Collège réuni peut, à tout moment, mettre un terme à la mission dont ils ont chargé le fonctionnaire, en tenant compte d'un délai de préavis d'au moins trois mois et de six mois au plus.

Le fonctionnaire dont la mission s'est achevée ou qui a mis fin à sa mission, se trouve à nouveau à la disposition de l'Office.

Section 12. — Du congé pour activité syndicale.

Art. 231. Sur présentation préalable au fonctionnaire dirigeant d'une convocation personnelle émanant d'un dirigeant responsable d'une organisation syndicale, le fonctionnaire obtient, de plein droit et pour la durée nécessaire, un congé syndical pour participer aux travaux des comités de négociation et de concertation dont il relève, conformément à l'article 81 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des fonctionnaires relevant de ces autorités.

Section 13. — Du congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président de l'un de ces groupes

Art. 232. Le fonctionnaire peut obtenir un congé pour exercer une activité dans un groupe politique reconnu, comme prévu à l'article 190, 12°.

Un groupe politique reconnu est un groupe d'élus reconnu comme tel, conformément au règlement de l'assemblée législative à laquelle ces élus appartiennent. Le Président d'un groupe politique introduit à cet effet une demande auprès du Ministre.

Le conseil de direction vérifie que ce congé ne va pas à l'encontre de l'intérêt du service.

Avec l'accord du fonctionnaire, le Ministre accorde le congé.

Art. 233. L'arrêté mentionne la durée du congé accordé, ainsi que le groupe politique au sein duquel le fonctionnaire exercera une activité.

Le Ministre peut mettre fin au congé pour des raisons de service, moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois.

Le congé est assimilé à une période d'activité de service. Il n'est pas rémunéré.

Afdeling 14. — Verlof om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een federale minister of staatssecretaris, of bij het kabinet van een regeringslid van een Gemeenschap of een Gewest of bij het kabinet van een lid van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van de Colleges van de Vlaamse of Franse Gemeenschapscommissies

Art. 234. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij aangewezen wordt om een functie te vervullen, zoals vermeld in artikel 190, 13°, op :

1° het secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie of de cel algemeen beleid of, in voorkomend geval, het kabinet van een lid van de federale Regering;

2° het kabinet van een minister of staatssecretaris van de Regering van een Gemeenschap of Gewest;

3° het kabinet van een lid van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of de Colleges van de Vlaamse of Franse Gemeenschapscommissies.

De detachering bij een Regering of College, andere dan het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, is slechts toegestaan indien door de Regering of het College die ervan geniet de bezoldiging van de gedetacheerde ambtenaar aan de Dienst wordt terugbetaald.

Wanneer de ambtenaar sinds twee jaar een verlof wegens detachering geniet, kan het Algemeen Beheerscomité beslissen of de betrekking die de ambtenaar bekleedt, in het belang van de dienst als vacant moet worden beschouwd.

Op het einde van zijn detachering en tenzij hij naar een ander secretariaat, cel algemene beleidscoördinatie of cel algemeen beleid van de federale Regering of kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in deze organen, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Afdeling 15. — Verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredetijd en van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden

Art. 235. De ambtenaren zijn ambtshalve met verlof gedurende de gedeelten van kalendermaanden waarin zij, in vredetijd, om het even welke militaire prestaties verrichten, of diensten volbrengen bij de civiele bescherming of taken van openbaar nut, in toepassing van het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden.

Afdeling 16. — Verlof om een stage te vervullen bij een andere openbare dienst

Art. 236. Zoals voorzien in artikel 190, 15°, kan de ambtenaar verlof krijgen om een stage te doen in een betrekking bij een overheidsdienst, bepaald in artikel 2, 5° en 6°.

Een betrekking in het gesubsidieerd of het universitair onderwijs wordt gelijkgesteld met een betrekking in een overheidsdienst.

Het verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de duur van de stage. Het is niet bezoldigd en wordt voor het overige met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 17. — Het verlof om medische of humanitaire redenen

Art. 237. De ambtenaar verkrijgt een dienstvrijstelling om bloed, bloedplasma en bloedplaatjes te geven op voorwaarde dat hij de toelating heeft van zijn functionele chef voor de donatie. Die dienstvrijstelling kan geweigerd worden om dienstredenen.

De ambtenaar verkrijgt een dienstvrijstelling voor de noodzakelijke duur van de bloed-, plasma- en bloedplaatjesdonatie alsook voor de verplaatsingsstijd van maximaal twee uur.

Art. 238. De ambtenaar krijgt verlof voor het afstaan van beenmerg, van organen of van weefsel. De duur van dit verlof is die van de ziekenhuisopname en de herstelperiode. De tijd noodzakelijk voor de voorafgaande medische onderzoeken kan eveneens in aanmerking komen.

De aanvraag moet worden gestaafd door een medisch attest.

Section 14. — Du congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'état fédéral ou dans le cabinet d'un membre du Gouvernement d'une communauté ou d'une région ou dans le cabinet d'un membre du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou des Collèges des Commissions communautaires française ou flamande

Art. 234. Le fonctionnaire obtient un congé, lorsqu'il est désigné pour exercer une fonction, comme prévu à l'article 190, 13° :

1° dans le secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique ou la cellule politique générale ou, le cas échéant, le cabinet d'un membre du Gouvernement fédéral;

2° dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat du Gouvernement d'une Communauté ou Région;

3° dans le cabinet d'un membre du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou des Collèges des Commissions communautaires française ou flamande.

Le détachement effectué auprès d'un Gouvernement ou un Collège autre que le Collège réuni de la Commission communautaire commune n'est autorisé que moyennant le remboursement par le Gouvernement ou le Collège bénéficiaire de la rémunération du fonctionnaire détaché, à l'Office.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie du congé pour détachement depuis deux ans, le Comité général de gestion peut décider que l'emploi que le fonctionnaire occupait doit être considéré comme vacant dans l'intérêt du service.

Au terme de son détachement et à moins d'un nouveau détachement dans un(e) autre secrétariat, cellule de coordination générale de la politique ou cellule politique générale du Gouvernement fédéral ou cabinet, le fonctionnaire obtient un jour de congé par mois d'activité presté dans ces organes, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

Section 15. — Du congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application de l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience

Art. 235. Les fonctionnaires sont d'office en congé pendant les fractions de mois du calendrier au cours desquelles ils accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires quelles qu'elles soient ou des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique, en application de l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience.

Section 16. — Du congé pour accomplir un stage auprès d'un autre service public

Art. 236. Comme prévu par l'article 190, 15°, le fonctionnaire peut obtenir un congé pour accomplir un stage dans un emploi dans un service public, tel que défini à l'article 2, 5° et 6°.

Un emploi dans l'enseignement subventionné ou l'enseignement universitaire est assimilé à un emploi dans un service public.

Le congé est accordé pour la période correspondant à la durée du stage. Il n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Section 17. — Du congé pour raisons médicales ou humanitaires

Art. 237. Le fonctionnaire obtient une dispense de service pour don de sang, de plasma sanguin et de plaquettes à condition qu'il ait reçu l'autorisation de son chef fonctionnel avant le don. Cette dispense de service peut être refusée pour des raisons de service.

Le fonctionnaire obtient une dispense pour la durée nécessaire pour le don de sang, de plasma sanguin ou de plaquettes ainsi que pour un temps de déplacement maximum de deux heures.

Art. 238. Le fonctionnaire obtient un congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus. La durée de ce congé est celle requise par l'hospitalisation et la convalescence. Le temps nécessaire pour effectuer les examens médicaux préalables peut également être pris en compte.

La demande doit être appuyée par un certificat médical.

Art. 239. De verloven om medische of humanitaire redenen zijn bezoldigd en worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Afdeling 18. — Andere verloven

Art. 240. Onder de door de artikelen 4 tot 8 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector gestelde voorwaarden, krijgt de ambtenaar die voltijds tewerkgesteld is verlof :

1° om, over vier werkdagen per week, vier vijfde van de prestaties die hun normaal worden opgelegd, te verrichten;

2° om vanaf 55 jaar halftijds te werken tot aan de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling.

Art. 241. Overeenkomstig het besluit van het Verenigd College van 16 december 2004 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, krijgt de ambtenaar in dienstactiviteit eveneens verlof voor gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

HOOFDSTUK III. — Non-activiteit

Art. 242. Behoudens uitdrukkelijke andersluidende bepaling heeft de ambtenaar in de stand non-activiteit geen recht op wedde en op bevordering tot een hogere weddeschaal.

Hij kan alleen onder de door dit besluit gestelde voorwaarden aanspraken op bevordering, op toekenning van een mandaat of op een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan doen gelden.

Art. 243. Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de vereisten voldoet om in ruste te worden gesteld.

Art. 244. De ambtenaar is in non-activiteit :

1° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredestijd en van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut, op grond van de wet van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden.

Gedurende voormelde periodes van non-activiteit, behoudt de ambtenaar zijn aanspraak op bevordering en zijn rechten op bevordering tot een hogere weddeschaal;

2° wanneer hij de uitvoering van een opdracht die niet van algemeen belang is erkend, voortzet, zoals vermeld in artikel 228;

3° indien hij, voor zover het belang van de dienst er zich niet tegen verzet, de toelating bekomt van het Algemeen Beheerscomité om voltijds afwezig te zijn voor een periode van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;

Deze afwezigheid wordt enkel voltijds en voor minstens een maand en ten hoogste zes maanden toegekend. Ze kan verlengd worden of, na een onderbreking, opnieuw worden aangevraagd. Behoudens afwijking door het Algemeen Beheerscomité en op gunstig advies van de directieraad, kan deze afwezigheid niet meer dan vierentwintig maanden belopen over de gehele loopbaan.

Iedere aanvraag tot verlenging moet ten minste één maand vóór het verstrijken van de lopende afwezigheid worden ingediend.

Met ziekten of ongevallen opgelopen gedurende deze periode van afwezigheid wordt geen rekening gehouden.

4° wanneer hij afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden uit te oefenen, zoals vermeld in artikel 208, § 2;

5° wanneer een periode van zijn verlof voor loopbaanonderbreking wordt omgezet in non-activiteit op basis van de bepalingen van artikel 24 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, bedoeld in artikel 241.

Art. 245. De ambtenaar die zonder toestemming afwezig is of die zonder geldige reden de termijn van zijn verlof overschrijdt, bevindt zich van rechtswege in non-activiteit zonder wedde.

In deze stand behoudt hij zijn aanspraken op bevordering tot een hogere weddeschaal. Hij kan zijn aanspraken op bevordering en overplaatsing evenwel niet doen gelden tijdens de duur van zijn onregelmatige afwezigheid, noch een bevordering of een overplaatsing genieten.

Art. 239. Les congés pour raisons médicales ou humanitaires sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activités de service.

Section 18. — D'autres congés

Art. 240. Dans les conditions fixées par les articles 4 à 8 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, le fonctionnaire, occupé à temps plein, peut obtenir des congés :

1° pour effectuer, à raison de quatre jours ouvrables par semaine, quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées;

2° pour travailler, à partir de 55 ans, à mi-temps jusqu'à la date de sa mise à la retraite anticipée ou non.

Art. 241. Conformément à l'arrêté du Collège réuni du 16 décembre 2004 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, le fonctionnaire, en activité de service, obtient également un congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle.

CHAPITRE III. — De la non-activité

Art. 242. Sauf disposition formelle contraire, le fonctionnaire qui est dans une position de non-activité, n'a pas droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à la promotion, à l'attribution d'un mandat ou à l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle, qu'aux conditions fixées par le présent arrêté.

Art. 243. Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. 244. Le fonctionnaire est en non-activité :

1° en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique, en application de l'arrêté royal du 20 février 1980 portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience.

Pendant les périodes de non-activité précitées, le fonctionnaire conserve ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement dans son échelle de traitement;

2° lorsqu'il prolonge l'exercice d'une mission qui n'est pas reconnue d'intérêt général, comme prévu à l'article 228;

3° lorsque, pour des raisons personnelles, il obtient, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorisation du Comité général de gestion de s'absenter à temps plein pour une période de longue durée;

Cette absence n'est accordée qu'à temps plein et pour une période d'un mois au moins et de six mois au plus. Elle peut être prolongée ou, après une interruption, faire l'objet d'une nouvelle demande. Sauf dérogation du Comité général de gestion et sur avis favorable du conseil de direction, cette absence ne peut excéder vingt-quatre mois sur toute la carrière.

Chaque demande de prolongation doit être introduite au moins un mois avant l'expiration de la période d'absence en cours.

Les maladies ou accidents survenus durant cette période d'absence ne sont pas pris en compte.

4° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenances personnelles, comme prévu à l'article 208, § 2;

5° lorsqu'une période de son congé d'interruption de carrière est convertie en non-activité sur la base des dispositions de l'article 24 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations, visé à l'article 241.

Art. 245. Le fonctionnaire qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en non-activité sans traitement.

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement dans son échelle de traitement. Toutefois, il ne peut faire valoir ses titres à la promotion et à la mutation pendant la durée de son absence irrégulière ni bénéficier d'une promotion ou d'une mutation.

Art. 246. Tuchtorschorsing plaatst de ambtenaar ambtshalve in de administratieve stand non-activiteit.

Tijdens de periodes van tuchtorschorsing kan de ambtenaar zijn aanspraken op bevordering of op bevordering tot een hogere weddeschaal niet doen gelden en kan hij aan een inhouding van wedde worden onderworpen. De vermindering van wedde bedraagt evenwel niet meer dan deze bedoeld in de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.

HOOFDSTUK IV. — *Disponibiliteit.*

Afdeling 1. — Algemeen

Art. 247. De ambtenaar kan in de stand disponibiliteit worden gesteld :

1° wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;

2° wegens ziekte of gebrekkigheid waaruit geen definitieve dienstongeschiktheid ontstaat, maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan voor verlof wegens ziekte of gebrekkigheid.

Art. 248. Niemand kan in disponibiliteit gesteld of gehouden worden, wanneer hij voldoet aan de eisen om in ruste te worden gesteld.

Art. 249. Behalve ingeval van disponibiliteit wegens ziekte, bedoeld in artikel 247, 2°, kan de ambtenaar in beroep gaan bij de in artikel 16 bedoelde raad, wanneer hij niet akkoord gaat met een beslissing inzake disponibiliteit.

Hij beschikt, voor het instellen van zijn beroep, over een termijn van vijftien dagen vanaf de datum waarop hij in kennis werd gesteld van de in het vorige lid bedoelde beslissing.

Afdeling 2. — Disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst

Art. 250. De ambtenaar kan, zonder opzegging, in disponibiliteit worden gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, wanneer hij een bepaald ambt niet kan uitoefenen en hij niet onmiddellijk in een beter geschikte betrekking wederom tewerkgesteld kan worden.

Op voorstel van de directieraad neemt de benoemende overheid een beslissing omtrent de indisponibiliteitstelling. De betrokkene wordt minstens tien dagen voor de hoorzitting opgeroepen, doormiddel van een kennisgeving, moet tijdens deze termijn toegang hebben tot de stukken van het dossier en kan worden bijgestaan door een persoon naar zijn keuze.

Art. 251. De ambtenaar in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst heeft geen recht op wedde of op verhoging in zijn weddeschaal.

Hij verliest zijn aanspraken op :

1° bevordering of toekenning van een mandaat;

2° een hogere weddeschaal in zijn functionele loopbaan.

Hij geniet het eerste jaar een wachtgeld gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het tweede jaar is dit wachtgeld gelijk aan 1/60e van de laatste activiteitswedde per dienstjaar dat hij telt op de datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

Art. 252. Elke ambtenaar in disponibiliteit krachtens artikel 247, 1°, blijft ter beschikking van het Verenigd College en kan bij vacature van een betrekking die met zijn graad overeenstemt opnieuw in het personeelsplan tewerkgesteld worden.

Hij moet binnen de door het Algemeen Beheerscomité gestelde tijd, de hem toegewezen dienst opnemen.

Afdeling 3. — Disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid

Art. 253. Onverminderd artikel 207, § 5, is de ambtenaar die wegens ziekte afwezig is na het maximum aantal verlofdagen hem toegekend bij artikel 206, van rechtswege in disponibiliteit wegens ziekte.

Hij behoudt zijn recht op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

Artikel 207, § 6, is van toepassing op de ambtenaar in disponibiliteit wegens ziekte.

Art. 254. § 1. De ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte is, ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde.

Art. 246. La suspension disciplinaire place de plein droit le fonctionnaire dans la position administrative de non-activité.

Durant les périodes de suspension disciplinaire, le fonctionnaire ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement dans son échelle de traitement et peut subir une retenue de traitement. Il ne subit une retenue de traitement supérieure à celle prévue par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

CHAPITRE IV. — *De la disponibilité*

Section 1^{re}. — Généralités

Art. 247. Le fonctionnaire peut être placé en position de disponibilité :

1° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

2° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou d'infirmité.

Art. 248. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. 249. Excepté en cas de disponibilité pour maladie, visée à l'article 247, 2°, le fonctionnaire peut introduire un recours auprès de la chambre visée à l'article 16, lorsqu'il est en désaccord avec la décision en matière de disponibilité.

Il dispose, pour introduire son recours, d'un délai de quinze jours, à partir de la date à laquelle la décision visée à l'alinéa précédent lui a été notifiée

Section 2. — De la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

Art. 250. Le fonctionnaire peut, sans préavis, être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, s'il ne peut exercer une fonction déterminée et s'il ne peut pas être immédiatement réaffecté à un emploi plus adapté.

Sur la proposition du conseil de direction, l'autorité investie du pouvoir de nomination se prononce sur la mise en disponibilité. L'intéressé est préalablement entendu par le conseil de direction. L'intéressé est convoqué, par notification, au moins dix jours avant l'audition, doit avoir accès pendant cette durée aux pièces du dossier et peut être assisté par la personne de son choix.

Art. 251. Le fonctionnaire en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service n'a droit ni au traitement, ni à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à :

1° la promotion ou l'attribution d'un mandat;

2° l'octroi d'une échelle de traitement plus élevée dans sa carrière fonctionnelle.

Il bénéficie durant la première année d'un traitement d'attente équivalant à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est égal à 1/60e du dernier traitement d'activité, multiplié par le nombre d'années de service qu'il compte à la date de sa mise en disponibilité.

Art. 252. Tout fonctionnaire en disponibilité en vertu de l'article 247, 1°, reste à la disposition du Collège réuni et peut en cas de vacance d'un emploi correspondant à son grade, être réaffecté dans le plan du personnel aux conditions fixées par le Collège réuni.

Il est tenu de prendre, dans les délais fixés par le Comité général de gestion, le service qui lui est assigné.

Section 3. — De la disponibilité pour maladie ou infirmité

Art. 253. Sans préjudice de l'article 207, § 5, le fonctionnaire qui est absent pour maladie après avoir atteint le nombre de jours de congés, accordés en vertu de l'article 206, se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

Il conserve ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

L'article 207, § 6, est applicable au fonctionnaire en disponibilité pour maladie.

Art. 254. § 1^{er}. Le fonctionnaire en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval lager liggen dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde toestand zou ontvangen indien de socialezekerheidsregeling op hem toepasselijk was geweest sinds het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou verkregen hebben indien hij, op de datum van zijn indisponibiliteitsstelling, tot de vervroegde oppensioenstelling wegens lichamelijke ongeschiktheid was toegelaten.

Het wachtgeld wordt vastgesteld op grondslag van de laatste activiteitswedde.

In geval van cumulatie van betrekkingen wordt het wachtgeld slechts toegekend op grond van het hoofdambt.

§ 2. De ambtenaar heeft recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waarvan hij lijdt door het Bestuur van de medische expertise van de Staat als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat de ambtenaar in beschikbaarheid wegens ziekte werd gesteld voor een ononderbroken periode van ten minste drie maanden.

Dit recht heeft een herziening van de toestand van de ambtenaar tot gevolg met geldelijke uitwerking op de dag waarop zijn beschikbaarheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

Art. 255. De beschikbaarheid wegens ziekte maakt geen einde aan de in de artikelen 240 en 241 bedoelde verloven, noch aan verminderde prestaties om persoonlijke redenen, bedoeld in artikel 190, 6°.

Voor de toepassing van artikel 254, § 1, is de laatste activiteitswedde deze welke voor de verminderde prestaties verschuldigd was.

Art. 256. De ambtenaar die in beschikbaarheid werd gesteld wegens ziekte, wordt ieder jaar medisch onderzocht door het Bestuur van de medische expertise (MEDEX) - cel pensioenen in de loop van de maand overeenstemmend met die waarin hij in beschikbaarheid werd gesteld.

Verschijnt de ambtenaar niet voor het voornoemde Bestuur van de medische expertise op het tijdstip bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld vanaf dat tijdstip geschorst tot hij verschijnt.

Art. 257. Het Algemeen Beheerscomité kan de in beschikbaarheid gestelde ambtenaar in actieve dienst terugroepen indien hij de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit.

De ambtenaar moet, binnen de door het Algemeen Beheerscomité gestelde termijn, het aangewezen ambt opnemen. Indien hij zonder geldige reden weigert, wordt hij, na een afwezigheid van tien werkdagen, ambtshalve ontslagen.

TITEL XIII. — *Verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging*

Art. 258. De ambtenaar kan zijn hoedanigheid van ambtenaar niet verliezen voor de normale leeftijd van de inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of door dit besluit.

Art. 259. Ambtshalve en zonder opzegging verliest de hoedanigheid van ambtenaar :

1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State; die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;

2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereisten bedoeld in artikel 45, 1°, of die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet of wiens definitieve lichamelijke ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;

3° onverminderd de georganiseerde werkonderbreking, de ambtenaar die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;

4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° de ambtenaar die wegens tuchtrekenen van ambtswege ontslagen of afgezet wordt.

Er wordt een einde gesteld aan de stage onder dezelfde voorwaarden.

Art. 260. Tot ambtsneerlegging geven aanleiding :

1° het vrijwillig ontslag; in dat geval mag de ambtenaar slechts na behoorlijke machtiging en na een opzeggingstermijn van ten minste dertig dagen, zijn dienst verlaten;

2° de inruststelling;

Toutefois, le montant de ce traitement d'attente ne peut, en aucun cas, être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation, si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'inaptitude physique.

Le traitement d'attente est établi sur la base du dernier traitement d'activité.

En cas de cumul de fonctions, le traitement d'attente n'est accordé qu'en raison de la fonction principale.

§ 2. Le fonctionnaire a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité, si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par l'Administration de l'expertise médicale de l'Etat. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où le fonctionnaire a été mis en disponibilité pour une période ininterrompue de trois mois au moins.

Ce droit entraîne une révision de la situation du fonctionnaire, avec effet pécuniaire au jour où sa disponibilité a débuté.

Art. 255. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux congés visés aux articles 240 et 241, ni aux prestations réduites pour convenances personnelles, visées à l'article 190, 6°.

Pour l'application de l'article 254, § 1^{er}, le dernier traitement d'activité est celui qui était dû avant les prestations réduites.

Art. 256. Le fonctionnaire qui est mis en disponibilité pour maladie, subit chaque année un examen médical auprès de l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) - cellule pensions, dans le courant du mois correspondant à celui au cours duquel il a été mis en disponibilité.

Si le fonctionnaire ne comparait pas devant l'Administration de l'expertise médicale précitée, à l'époque fixée par l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

Art. 257. Le Comité général de gestion peut rappeler en activité de service le fonctionnaire placé en disponibilité, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises.

Le fonctionnaire est tenu d'occuper, dans les délais fixés par le Comité général de gestion, l'emploi qui lui est assigné. Le fonctionnaire qui s'y refuse sans raison valable, est, après dix jours ouvrables d'absence, démis d'office.

TITRE XIII. — *De la perte de la qualité de fonctionnaire et de la cessation définitive des fonctions*

Art. 258. Le fonctionnaire ne peut perdre sa qualité de fonctionnaire avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions ou par le présent arrêté.

Art. 259. Perd d'office et sans préavis la qualité de fonctionnaire :

1° le fonctionnaire dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat; ce délai ne vaut pas en cas de fraude ou dol du fonctionnaire;

2° le fonctionnaire qui ne satisfait plus à la condition de nationalité telle que visée à l'article 45, 1°, ou qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, ou dont l'inaptitude physique définitive a été dûment constatée;

3° sans préjudice de la cessation concertée du travail, le fonctionnaire qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;

4° le fonctionnaire qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

5° le fonctionnaire qui pour des raisons disciplinaires est démis d'office ou révoqué.

Il est mis fin au stage dans les mêmes conditions.

Art. 260. Entraînent cessation des fonctions :

1° la démission volontaire; dans ce cas, le fonctionnaire ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et après un préavis d'au moins trente jours;

2° la mise à la retraite;

Nochtans, indien de ambtenaar ermee akkoord gaat en indien de noodwendigheid van de dienst dit vereist, kan hij uitzonderlijk in dienst gehouden worden, na de wettelijke pensioenleeftijd bereikt te hebben en dit gedurende een periode van zes maanden.

De ambtenaar die na de wettelijke pensioenleeftijd in dienst gehouden wordt, behoudt tijdens deze periode zijn hoedanigheid van ambtenaar.

De beslissing wordt genomen door het Algemeen Beheerscomité behalve voor de mandaathouders waar de beslissing genomen wordt door het Verenigd College, op de voordracht van zijn Leden, bevoegd voor het Openbaar ambt;

3° de definitieve beroepsongeschiktheid, vastgesteld door de in artikel 86 bedoelde overheid bevoegd voor de benoeming;

4° een tweede benoeming in vast dienstverband in een andere in artikel 2, 5° en 6°, bedoelde overheidsdienst, eens die benoeming niet meer vatbaar is voor vernietiging door de Raad van State.

Het 1° geldt eveneens voor de stagiairs.

Art. 261. De directieraad kan een ambtenaar slechts beroepsongeschikt verklaren nadat de betrokken ambtenaar twee opeenvolgende malen de in artikel 99, § 3, vierde lid, 3°, bedoelde globale evaluatievermelding "onvoldoende" heeft gekregen.

Voor de ambtenaar over wie een definitief voorstel tot verklaring van beroepsongeschiktheid geformuleerd is, staat een beroep open bij de in artikel 16 bedoelde raad.

De ambtenaar stelt zijn beroep in binnen twintig dagen nadat hij in kennis is gesteld van het definitief voorstel tot verklaring van beroepsongeschiktheid.

BOEK III. — GELDELIJK STATUUT

TITEL I. — Voorafgaande bepaling

Art. 262. De wedden van de ambtenaren en stagiairs worden vastgesteld in de weddeschalen bestaande uit :

1° een minimumwedde;

2° zogenaamde "weddetrappen" die het resultaat zijn van de tussentijdse weddeverhogingen;

3° een maximumwedde.

De wedden en de tussentijdse verhogingen worden uitgedrukt in een aantal munteenheden, dat met hun jaarbedrag overeenstemt.

TITEL II. — Organieke regeling.

HOOFDSTUK I. — Vaststelling van de weddeschalen.

Art. 263. De schaal of de schalen voor elke graad worden in artikel 265 vastgesteld, met inachtneming van de rang van de graad en van de belangrijkheid van de daarmede normaal overeenstemmende functie.

Art. 264. De weddeschalen komen in de in bijlage bij dit besluit gevoegde tabellen voor.

De schaal wordt aangeduid met een letter gevolgd door drie cijfers dat in deze tabellen boven de schaal is geplaatst. De letter duidt het niveau aan, het eerste cijfer de rang van de schaal, het tweede de graad overeenstemmend met een bijzondere kwalificatie in dezelfde rang, het derde de code van de schaal. Het cijfer nul betekent dat de code niet bepaald is.

Art. 265. De weddeschaal of weddeschalen verbonden aan de door het personeelsplan voorziene graden worden als volgt vastgesteld :

Leidend ambtenaar	A	500	Fonctionnaire dirigeant	A	500
Adjunct-leidend ambtenaar	A	410	Fonctionnaire dirigeant adjoint	A	410
Directeur-diensthooft	A	400	Directeur-chef de service	A	400
Directeur	A	310	Directeur	A	310
	A	300		A	300
Eerste attaché	A	220	Premier attaché	A	220
	A	210		A	210
	A	200		A	200
Eerste ingenieur deskundige	A	310	Premier ingénieur expert	A	310
	A	230		A	230
	A	220		A	220

Cependant, avec l'accord du fonctionnaire, à titre exceptionnel et si les nécessités du service l'exigent, il peut être maintenu en service pour une période de six mois, après avoir atteint l'âge légal de la retraite.

Le fonctionnaire qui est maintenu en service au-delà de l'âge légal de la retraite, conserve pendant cette période sa qualité de fonctionnaire.

La décision est prise par le Comité général de gestion à l'exception des mandataires pour lesquels la décision est prise par le Collège réuni, sur la proposition de ses Membres, compétents pour la Fonction publique;

3° l'inaptitude professionnelle définitivement constatée par l'autorité compétente pour la nomination, visée à l'article 86;

4° une deuxième nomination définitive dans un autre service public, visé à l'article 2, 5° et 6°, dès que cette nomination n'est plus susceptible d'être annulée par le Conseil d'Etat.

Le 1° est également valable pour les stagiaires.

Art. 261. Le conseil de direction ne peut émettre une déclaration d'inaptitude professionnelle qu'après que le fonctionnaire se soit vu deux fois consécutivement attribuer la mention d'évaluation globale "insuffisant" visée à l'article 99, § 3, alinéa 4, 3°.

Le fonctionnaire à l'égard duquel une proposition définitive de déclaration d'inaptitude professionnelle est formulée dispose d'un recours devant la chambre visée à l'article 16.

Le fonctionnaire introduit son recours dans les vingt jours de la notification qui lui est faite de la proposition définitive de déclaration d'inaptitude professionnelle.

LIVRE III. — STATUT PECUNIAIRE

TITRE I^{er}. — Disposition préliminaire

Art. 262. Les traitements des fonctionnaires et stagiaires sont fixés par des échelles comprenant :

1° un traitement minimum;

2° des traitements dénommés "échelons" résultant des augmentations intercalaires;

3° un traitement maximum.

Les traitements et les augmentations intercalaires sont exprimés en un nombre d'unités monétaires correspondant à leur montant annuel.

TITRE II. — Régime organique.

CHAPITRE I^{er}. — De la fixation des échelles de traitement.

Art. 263. L'échelle ou les échelles de chaque grade sont fixées à l'article 265, eu égard au rang du grade et à l'importance de la fonction qui y correspond normalement.

Art. 264. Les échelles de traitement sont reprises dans les tableaux figurant à l'annexe au présent arrêté.

L'échelle est désignée par une lettre suivie de trois chiffres qui la surmonte dans lesdits tableaux. La lettre désigne le niveau du grade, le premier chiffre le rang de l'échelle, le deuxième chiffre le grade correspondant à une qualification particulière dans le même rang, le troisième chiffre le code de l'échelle. Le chiffre zéro signifie que le code n'est pas déterminé.

Art. 265. L'échelle ou les échelles de traitement des grades prévus au plan du personnel sont fixées comme suit :

Eerste geneersheer deskundige	A	310		Premier médecin expert	A	310
	A	230			A	230
	A	220			A	220
Eerste attaché deskundige	A	230		Premier attaché expert	A	230
	A	220			A	220
Ingenieur	A	310		Ingénieur	A	310
	A	113			A	113
	A	112			A	112
	A	111			A	111
Geneesheer	A	310		Médecin	A	310
	A	113			A	113
	A	112			A	112
	A	111			A	111
Attaché	A	103		Attaché	A	103
	A	102			A	102
	A	101			A	101
Assistent	B	200		Assistant	B	200
	B	103			B	103
	B	102			B	102
	B	101			B	101
Adjunct	C	200		Adjoint	C	200
	C	103			C	103
	C	102			C	102
	C	101			C	101
Klerk	D	200		Commis	D	200
	D	103			D	103
	D	102			D	102
	D	101			D	101

HOOFDSTUK II. — *Vaststelling van de wedde*

Art. 266. Bij iedere wijziging in de bezoldigingsregeling van een graad, wordt elke wedde die werd vastgesteld met inachtneming van die graad opnieuw vastgesteld alsof de nieuwe bezoldigingsregeling altijd had bestaan.

Indien de aldus opnieuw vastgestelde wedde lager is dan de wedde welke de ambtenaar en de stagiair in zijn graad genoot bij de inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit blijft het in die graad de hoogste wedde genieten tot het een ten minste gelijke wedde bekomt.

HOOFDSTUK III. — *Vaststelling van de weddeschaal*

Art. 267. Onverminderd andersluidende verordenende bepalingen, wordt de wedde van elke ambtenaar en stagiair vastgesteld in de schaal verbonden aan zijn graad.

HOOFDSTUK IV. — *In aanmerking komende diensten*

Art. 268. § 1. Behoudens strijdige bepalingen komen voor de toekenning van de verhogingen in zijn weddeschaal alleen in aanmerking de werkelijke diensten welke de ambtenaar of de stagiair prorata temporis heeft verricht terwijl hij behoorde :

1° tot de diensten van de Federale Staat, van de Gemeenschappen, van de Gewesten, van de Gemeenschapscommissies, van de andere openbare diensten of de diensten bij het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, de diensten bij het "Fonds national de Recherche scientifique", de diensten bij het Instituut van het Wetenschappelijk - Technologisch Onderzoek in de Industrie, de diensten bij het "Fonds pour la formation à la recherche dans l'industrie et dans l'agriculture", hetzij als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt, hetzij als beroepsmilitair;

2° tot de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen als burgerlijk of geestelijk titularis van een door middel van een weddentoelage bezoldigd ambt.

CHAPITRE II. — *De la fixation du traitement*

Art. 266. A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, tout traitement établi compte tenu de ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont le fonctionnaire et le stagiaire bénéficiaient dans leur grade à l'entrée en vigueur de l'arrêté modificatif, le traitement le plus élevé leur est maintenu jusqu'à ce qu'ils obtiennent dans ce grade un traitement au moins égal.

CHAPITRE III. — *De la détermination de l'échelle de traitement*

Art. 267. Sans préjudice des dispositions réglementaires contraires, le traitement de tout fonctionnaire et stagiaire est fixé dans l'échelle de son grade.

CHAPITRE IV. — *Des services admissibles*

Art. 268. § 1^{er}. Sauf dispositions contraires, sont seuls admissibles prorata temporis pour l'octroi des augmentations intercalaires, les services effectifs que le fonctionnaire ou le stagiaire ont prestés en faisant partie à quelque titre que ce soit :

1° des services de l'Etat fédéral, des Communautés, des Régions, des Commissions communautaires, des autres services publics ou des services du Fonds national de Recherche scientifique, des services du "Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek", des services du Fonds pour la formation à la recherche dans l'industrie et dans l'agriculture, des services de l'"Instituut van het Wetenschappelijk Technologisch Onderzoek in de Industrie", soit comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée, soit comme militaire de carrière;

2° des établissements d'enseignement libres subventionnés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention-traitement.

3° tot de Katholieke Universiteit Leuven, de Katholieke Universiteit Brussel, Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius te Antwerpen, de Vrije Universiteit Brussel, de "Université catholique de Louvain", de "Université de Namur", de "Université de Mons", de "Université Saint-Louis", de "Faculté universitaire de Théologie Protestante", de "Université libre de Bruxelles", de Katholieke Universiteit Leuven, afdeling Kortrijk, de Universitaire Instelling Antwerpen, het Limburgs Universitair Centrum, de "département des Sciences et Gestion de l'Environnement de l'Université de Liège", als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt. Deze erkenning geldt eveneens voor de geleverde diensten binnen de oude "Fondation universitaire luxembourgeoise" en de "Faculté polytechnique de Mons".

De diensten die het voorwerp zijn van de storting van een beurs, een studiebeurs, een onderzoeksbeurs of die het voorwerp hebben uitgemakt van een onderzoekscontract kunnen eveneens voor de toekenning van de verhogingen in weddeschaal in aanmerking worden genomen voor zover het bericht tot aankondiging van de selectieprocedure uitdrukkelijk het bezit van een nuttige vroegere ervaring vereist en dat de kandidaten de nuttige vroegere ervaring met elk rechtsmiddel kunnen bewijzen. De duur van deze diensten wordt vastgelegd door het Algemeen Beheerscomité;

4° tot de onderwijsinstellingen van de Staat of van de Gemeenschappen alsook het gesubsidieerd officieel onderwijs, als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt;

5° tot de vrije gesubsidieerde diensten van school- en beroepsoriëntering en de psycho-medisch-sociale centra, als burgerlijk of geestelijk titularis van een door middel van een weddentoelage bezoldigd ambt.

6° tot een federaal ministerieel kabinet, een kabinet van een lid van een regering of van een College van een Gemeenschap of Gewest;

7° tot de overheidsdiensten van een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte;

8° tot de diensten van de instellingen van de Europese Unie, de Europese Gemeenschappen of van de instellingen die opgericht zijn door of krachtens een van de verdragen welke ze regelen.

§ 2. De diensten verricht in de openbare sector als tewerkgestelde werkloze komen eveneens in aanmerking voor de toekenning van verhogingen in de weddeschaal voor een maximumduur van zes jaar.

§ 3. Komen eveneens in aanmerking voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen, en dit voor een maximumduur van tien jaar, de diensten verricht in de privé-sector of als zelfstandige.

Deze diensten zijn de diensten die nuttig zijn voor de uitoefening van het ambt en kunnen met elk rechtsmiddel worden bewezen.

De belangrijkheid van de in het vorige lid bedoelde in aanmerking komende diensten wordt, na advies van de directieraad, door het Algemeen Beheerscomité bepaald op basis namelijk van een getuigschrift afgeleverd door de werkgever of door iedere bevoegde openbare overheid, zoals de RSZ, het Bestuur van de btw of het RIZIV.

In geval van deeltijdse prestaties komen deze diensten in aanmerking naar rato van de geleverde prestaties.

Art. 269. Voor de toepassing van artikel 268, § 1, wordt de ambtenaar of de stagiair geacht werkelijke diensten te verrichten, zolang hij zich bevindt in een administratieve stand op grond waarvan hij, krachtens zijn statuut, zijn activiteitswedde of, bij gemis daarvan, zijn aanspraak op bevordering in zijn weddeschaal behoudt.

Art. 270. Voor elke periode waarin de ambtenaar of de stagiair zijn aanspraken op bevordering in zijn weddeschaal in een graad heeft behouden of verloren, worden de diensten welke hij in een andere graad mocht hebben verricht niet medegeteld bij de vaststelling van zijn wedde in die graad en in enige latere graad welke met deze laatste verband houdt ingevolge de statutaire samenhang van de opeenvolgende graden van de ambtenaar.

Art. 271. § 1. De in aanmerking komende diensten worden berekend per maand.

Indien echter de gepresteerde diensten geen volledige maand vertegenwoordigen, worden zij dag per dag samengeteld. Het totaal van deze rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door dertig. Het bekomen product geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden; met de rest wordt geen rekening gehouden.

§ 2. De duur van de in aanmerking komende diensten welke de ambtenaar en de stagiair in het onderwijs ad interim of als tijdelijke heeft verricht, wordt door het Algemeen Beheerscomité vastgesteld aan de hand van het attest afgegeven door de bevoegde overheid.

3° de l'Université catholique de Louvain, de l'Université de Namur, de l'Université de Mons, de l'Université Saint-Louis, de la Faculté universitaire de Théologie protestante, de l'Université libre de Bruxelles, de la "Katholieke Universiteit Leuven", de la "Katholieke Universiteit Brussel", de l'Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius te Antwerpen", de la "Vrije Universiteit Brussel", de la "Katholieke Universiteit Leuven afdeling Kortrijk", de l'Universitaire Instelling Antwerpen", du "Limburgs Universitair Centrum", du département des Sciences et Gestion de l'Environnement de l'Université de Liège, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée. Cette reconnaissance vaut également pour les services prestés au sein des anciennes fondation universitaire luxembourgeoise et faculté polytechnique de Mons.

Les services qui ont été sujets au versement d'une bourse, d'une bourse d'étude, d'une bourse de recherche ou qui ont fait l'objet d'un contrat de recherche peuvent être également pris en considération pour l'octroi des augmentations dans l'échelle de traitement pour autant que l'avis annonçant la procédure de sélection requière expressément la possession d'une expérience antérieure utile et que les candidats puissent prouver par tout moyen de droit l'expérience antérieure utile. La durée de ces services est fixée par le Comité général de gestion;

4° des établissements d'enseignement de l'Etat, des Communautés ainsi que de l'enseignement officiel subventionné, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée;

5° des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention-traitement.

6° d'un cabinet ministériel fédéral, d'un cabinet d'un membre d'un gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région;

7° des services publics d'un autre Etat membre de l'Espace économique européen;

8° des services des institutions de l'Union européenne, des Communautés européennes ou des organismes créés par ou en vertu d'un des Traités régissant celles-ci.

§ 2. Les services accomplis dans le secteur public comme chômeur mis au travail sont également admissibles pour l'octroi des augmentations dans l'échelle de traitement pour une durée maximale de six ans.

§ 3. Sont également admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires, et cela pour une durée maximum de dix ans, les services accomplis dans le secteur privé ou en qualité d'indépendant.

Ces services sont les services utiles à l'exercice de la fonction et peuvent être prouvés par tout moyen de droit.

L'importance des services admissibles visés à l'alinéa précédent, est déterminée par le Comité général de gestion, après avis du conseil de direction, sur la base notamment d'une attestation délivrée par l'employeur ou par toute autorité publique compétente, telle que l'ONSS, l'Administration de la T.V.A. ou l'INAMI.

En cas de prestations à temps partiel, ces services sont admis au prorata des prestations fournies.

Art. 269. Pour l'application de l'article 268, § 1^{er}, le fonctionnaire ou le stagiaire est réputé prester des services effectifs tant qu'il se trouve dans la position administrative qui lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité, ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement.

Art. 270. Pour toute période durant laquelle le fonctionnaire ou le stagiaire a conservé ou perdu ses titres à l'avancement de traitement dans un grade, les services qu'il aurait prestés à un autre titre n'entrent pas en compte pour la fixation de son traitement dans ce grade et dans tout grade ultérieur qui s'y rattache en raison de l'enchaînement statutaire des qualités successives du fonctionnaire.

Art. 271. § 1^{er}. Les services admissibles se comptent par mois.

Toutefois, si les services prestés ne représentent pas un mois complet, ils sont comptabilisés jour par jour. Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par trente. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération. On ne tient pas compte du reste.

§ 2. La durée des services admissibles que le fonctionnaire et le stagiaire ont prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement, est fixée par le Comité général de gestion sur la base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes.

De op dit attest vermelde prestaties, waarvoor de betaling in tienden gebeurde, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld.

Het totale aantal aldus gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van deze rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door dertig. Het bekomen product geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden; met de rest wordt geen rekening gehouden.

De op hetzelfde attest vermelde prestaties, die bewijzen dat de ambtenaar en de stagiair een volledig schooljaar hebben gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

Art. 272. De duur van de in aanmerking komende diensten welke de ambtenaar en de stagiair tellen mag nooit de werkelijke duur van de door deze diensten gedekte tijdperken overschrijden.

Art. 273. De belangrijkheid van de in artikel 268 bedoelde in aanmerking komende diensten hangt maand na maand af van de graad welke de ambtenaar en de stagiair bekleedden of waarin de ambtenaar door formele terugwerking van zijn benoeming in bedoelde graad, reeds rang ingenomen had met het oog op de bevordering tot een hogere wedde.

Voor de toepassing van dit artikel wordt geen rekening gehouden met de graad die ambtenaar voorlopig bekleedde wegens de uitoefening van een hogere functie.

Art. 274. Voor de vaststelling van de belangrijkheid van de in aanmerking komende diensten wordt elke verandering van graad, die zich op een andere dag dan de eerste der maand voordoet, verschoven naar de eerste van de volgende maand.

Art. 275. Wanneer de te beschouwen graad voorkomt in de bij artikel 265, bedoelde schaal, worden de in aanmerking te nemen diensten opgenomen in het niveau waartoe de aan die graad verbonden schaal behoort.

Indien echter de graad die in het voormelde artikel voorkomt, klaarblijkelijk van de te beschouwen graad verschilt, ondanks hun zelfde benaming, worden de in aanmerking te nemen diensten opgenomen in het niveau waartoe de schalen voor de in de Dienst bestaande graden van dezelfde belangrijkheid als de te beschouwen graad behoren. Het Algemeen Beheerscomité beslist omtrent die gelijkstelling.

Art. 276. Komt de te beschouwen graad niet voor in het artikel 265, dan worden de in aanmerking komende diensten opgenomen in het niveau waartoe de schalen voor de graden van dezelfde belangrijkheid behoren.

Art. 277. Van de dag af waarop de ambtenaar in zijn basisgraad is benoemd, gelden voor de vaststelling van zijn wedde als ambtenaar, de in aanmerking te nemen vroegere diensten als gelijkwaardige diensten.

De basisgraad van een ambtenaar of stagiair is de eerste graad waartoe hij wordt benoemd in een dienst waarvan het personeel aan deze bezoldigingsregeling is onderworpen.

Van de dag echter waarop de ambtenaar of de stagiair, volgens een benoemingswijze waarbij zijn vroegere hoedanigheid van vast of stagedoend personeelslid statutair buiten beschouwing wordt gelaten, in vast verband of tot stagiair tot een nieuwe graad wordt benoemd, is de nieuwe graad zijn basisgraad voor de toepassing van het eerste lid.

HOOFDSTUK V. — *Berekening van de anciënniteit en de wedde*

Art. 278. De gerechtigde op een weddeschaal geniet te allen tijde de wedde overeenstemmend met zijn anciënniteit, die het totaal zijner in aanmerking komende diensten uitmaakt.

Art. 279. Voor de vaststelling van de wedde overeenkomstig artikel 278 wordt alleen rekening gehouden met de nuttige anciënniteit, namelijk die, verkregen op het tijdstip dat de ambtenaar of de stagiair het grootste aantal jaren diensten telt, dat de anciënniteit uitmaakt.

Art. 280. § 1. De ambtenaar die wordt bevorderd, heeft in zijn nieuwe graad nooit een lagere wedde dan het in de weddeschaal van zijn vorige graad zou hebben genoten.

§ 2. Wanneer de schaal van zijn vorige graad tot de niveaus B of C en de schaal van zijn nieuwe graad tot niveau A behoort, bekomt de in § 1 bedoelde ambtenaar in zijn nieuwe graad steeds een wedde waarvan het bedrag dat van de wedde die hij in zijn vorige graad zou hebben genoten, met een bedrag overschrijdt dat ten minste gelijk is aan 1.000 euro.

Les prestations mentionnées sur cette attestation pour lesquelles le paiement s'est effectué en dixièmes, et qui ne représentent pas une année complète de service effectif par année scolaire, sont comptabilisées jour par jour.

Le nombre global des jours de service ainsi accomplis est multiplié par 1,2. Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par trente. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération. On ne tient pas compte du reste.

Les prestations mentionnées sur la même attestation qui prouvent que le fonctionnaire et le stagiaire ont été occupés pendant une année scolaire complète, valent pour un total de trois cents jours et représentent une année de service à prendre en considération.

Art. 272. La durée des services admissibles que comptent le fonctionnaire et le stagiaire, ne peut jamais dépasser la durée réelle des prestations couvertes par ces services.

Art. 273. L'importance des services admissibles visés à l'article 268, est déterminée mois par mois dans le grade dont le fonctionnaire et le stagiaire étaient titulaires ou dans lequel le fonctionnaire, par un effet rétroactif formel de sa nomination à ce grade, avait déjà pris rang pour l'avancement de traitement.

Toutefois, n'est pas pris en considération le grade dont le fonctionnaire était provisoirement revêtu du chef de l'exercice d'une fonction supérieure.

Art. 274. Pour la détermination de l'importance des services admissibles, tout changement de grade qui se produit à une date autre que le premier du mois, est reporté au premier du mois suivant.

Art. 275. Lorsque le grade à considérer figure dans l'échelle visée à l'article 265, les services admissibles sont classés dans le niveau auquel appartient l'échelle de ce grade.

Toutefois, si le grade qui figure à l'article précité diffère manifestement, malgré une dénomination identique, du grade à considérer, les services admissibles sont classés dans le niveau auquel appartiennent les échelles des grades qui existent dans l'Office et qui sont de même importance que le grade à considérer. Le Comité général de gestion décide de cette assimilation.

Art. 276. Lorsque le grade à considérer ne figure pas à l'article 265, les services admissibles sont classés dans le niveau auquel appartiennent les échelles des grades de même importance.

Art. 277. A dater de la nomination du fonctionnaire à son grade de base, les services admissibles antérieurs forment des services équivalents, en vue de la fixation de son traitement de fonctionnaire.

Le grade de base d'un fonctionnaire ou d'un stagiaire est le premier grade auquel il est nommé dans un service dont le personnel est régi par le présent statut.

Toutefois, à dater du jour où il est nommé définitivement ou en stage à un nouveau grade, selon un mode de nomination statutairement indépendant de sa qualité antérieure de fonctionnaire ou de stagiaire, ce nouveau grade constitue son grade de base pour l'application de l'alinéa 1^{er}.

CHAPITRE V. — *Du calcul de l'ancienneté et du traitement*

Art. 278. Le titulaire d'une échelle de traitement bénéficie à tout moment du traitement correspondant à son ancienneté, celle-ci étant formée du total de ses services admissibles.

Art. 279. Pour la détermination du traitement conformément à l'article 278 est seule retenue l'ancienneté utile, c'est-à-dire celle acquise au moment où le fonctionnaire ou le stagiaire compte le plus grand nombre d'années formant l'ancienneté.

Art. 280. § 1^{er}. Le fonctionnaire qui a été promu n'obtient, à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

§ 2. Lorsque l'échelle de son ancien grade relève des niveaux B ou C et l'échelle de son nouveau grade du niveau A, le fonctionnaire visé au § 1^{er} obtient au moins, à tout moment, dans son nouveau grade un traitement supérieur de 1.000 euros à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

De toepassing van deze bepaling mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van de ambtenaar hoger zou liggen dan de maximumwedde van de schaal van zijn nieuwe graad of die van de schaal van zijn vorige graad, indien deze hoger is.

§ 3. De ambtenaar die een verandering van graad heeft verkregen, heeft in zijn nieuwe graad nooit een lagere wedde dan hij in de weddeschaal van zijn vorige graad zou hebben gehad op het ogenblik van zijn verandering van graad.

Indien de wedde vastgesteld in de nieuwe graad lager is dan deze welke hij in zijn vorige graad zou hebben genoten, wordt de hoogste wedde behouden tot wanneer hij een wedde bekomt die tenminste daaraan gelijk is

§ 4. De voorafgaande paragraaf is van toepassing op de overgeplaatste ambtenaren op basis van de artikelen 130 en 151.

De overgeplaatste ambtenaar behoudt de geldelijke anciënniteit die hij voor zijn overplaatsing heeft verworven.

Hij is niet langer onderworpen aan de geldelijke bepalingen die op hem van toepassing waren in zijn instelling van herkomst.

Hij verliest het genot van de voordelen, van welke aard ook, waarop hij aanspraak kon maken bij zijn instelling van herkomst voor zijn overplaatsing, met uitzondering van deze die het karakter hebben van verworven rechten krachtens wetten of bijzondere reglementeringen.

Indien in zijn instelling van herkomst, de weddeschaal duidelijk verschilt van de bij de Dienst bestaande weddeschaal, wordt de gelijkwaardigheid bepaald door de Minister.

Art. 281. De toekenning van de evaluatie "onvoldoende" blokkeert elke tussenvoering in de weddeschaal van de betrokken ambtenaar of stagiair tot aan de toekenning van de volgende evaluatie.

In elk geval, als de overheid geen nieuwe evaluatie heeft toegekend dan "onvoldoende" op het einde van de twee jaar die volgen op de toekenning van de evaluatie "onvoldoende", wordt de blokkering opgeheven.

HOOFDSTUK VI. — *Uitbetaling van de wedde*

Art. 282. § 1. De maandwedde is gelijk aan 1/12e van de wedde en wordt betaald ten laatste op de laatste werkdag van de maand bij storting op een bankrekening.

Wanneer de ambtenaar of de stagiair op een andere datum dan de eerste ener maand wordt benoemd tot een nieuwe graad die geen basisgraad is in de zin als bedoeld in artikel 277, tweede lid, blijft de wedde voor de lopende maand ongewijzigd.

Bij het overlijden of op pensioen stellen van de ambtenaar of de stagiair is de wedde van de lopende maand niet terugvorderbaar.

§ 2. Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt de wedde voor volledige prestaties vermenigvuldigd met de volgende breuk :

(het percentage van de prestaties x het aantal gepresteerde werkdagen)/het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkschema.

Het aantal gepresteerde of te presteren werkdagen is gelijk aan het aantal gepresteerde of te presteren uren gedeeld door 7,6.

Wordt verstaan onder :

a) "werkdag" : elke dag, feestdagen inbegrepen, uitgezonderd zaterdag en zondag;

b) "gepresteerde werkdag" : elke dag waarvoor een bezoldiging verschuldigd is;

c) "werkschema" : het aantal te presteren werkdagen in een maand.

Art. 283. De maandwedde ondergaat de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, bedoeld in artikel 28 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

De wedde wordt aan het spilindexcijfer 138,01 van de consumptieprijzen gekoppeld.

L'application de cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le traitement du fonctionnaire au-delà du traitement maximum, soit de l'échelle de son nouveau grade, soit de l'échelle de son ancien grade s'il est plus élevé.

§ 3. Le fonctionnaire qui a changé de grade n'obtient, à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait dans son ancien grade au moment où il a changé de grade.

Si le traitement fixé dans le nouveau grade est inférieur à celui dont le fonctionnaire bénéficiait dans son ancien grade, le traitement le plus élevé lui est maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne un traitement au moins égal.

§ 4. Le précédent paragraphe est applicable aux fonctionnaires transférés sur la base des articles 130 et 151.

Le fonctionnaire transféré conserve l'ancienneté pécuniaire acquise avant son transfert.

Il n'est plus soumis aux dispositions pécuniaires qui lui étaient applicables dans son institution d'origine.

Il perd le bénéfice des avantages, de quelque nature que ce soit, qui lui étaient applicables dans son institution d'origine avant son transfert, à l'exception de ceux qui ont le caractère de droits acquis en vertu de lois ou de réglementations particulières.

Si dans son institution d'origine, l'échelle du fonctionnaire transféré diffère manifestement de l'échelle existant à l'Office, l'équivalence est déterminée par le Ministre.

Art. 281. L'attribution de la mention d'une évaluation "insuffisant" bloque l'octroi de toute augmentation intercalaire dans l'échelle de traitement du fonctionnaire ou du stagiaire concerné, jusqu'à l'attribution d'une évaluation suivante.

Toutefois, si l'autorité n'a pas attribué une nouvelle mention autre que « insuffisant » au terme des deux années qui suivent l'attribution de la mention « insuffisant », le blocage est levé.

CHAPITRE VI. — *Du paiement du traitement*

Art. 282. § 1^{er}. Le traitement du mois est égal à 1/12 du traitement et est payé au plus tard le dernier jour ouvrable du mois par virement sur un compte bancaire.

Lorsque le fonctionnaire ou le stagiaire est, à une date autre que le premier du mois, nommé à un nouveau grade ne constituant pas un grade de base au sens de l'article 277, alinéa 2, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification.

Lorsque le fonctionnaire ou le stagiaire décède ou est admis à la retraite, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à répétition.

§ 2. Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, le traitement à temps plein est multiplié par la fraction suivante :

(le pourcentage de prestations x le nombre de jours ouvrables prestés)/le nombre de jours ouvrables devant être prestés sur base du calendrier de travail.

Le nombre de jours ouvrables prestés ou devant être prestés est égal au nombre d'heures prestées ou devant être prestées divisé par 7,6.

Il faut entendre par :

a) "jour ouvrable" : chaque jour de la semaine, y compris les jours fériés, à l'exception du samedi et du dimanche;

b) "jour ouvrable presté" : chaque jour ouvrable pour lequel est due une rémunération;

c) "calendrier de travail" : le nombre de jours ouvrables à prester dans un mois.

Art. 283. Le traitement du mois est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, visées à l'article 28 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.

Le traitement est rattaché à l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation.

HOOFDSTUK VII. — *Wedde in geval van verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden*

Art. 284. In afwijking van artikel 268 komt de periode gedurende dewelke de ambtenaar of de stagiair verminderde prestaties verricht wegens persoonlijke aangelegenheden, in de zin van artikel 190, 6°, in aanmerking voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen.

Art. 285. In afwijking van artikel 282, § 2, wordt het gedeelte van de maandwedde verschuldigd voor verminderde prestaties wegens eperoonlijke aangelegenheden prorata van de wedde voor voltijdse prestatie vastgesteld.

Voor de duur van de periode van de verminderde prestaties, worden de tussentijdse verhogingen toegekend alsof het gaat om diensten met volledige prestaties; na het beëindigen van de verminderde prestaties blijven deze tussentijdse verhogingen verworven.

HOOFDSTUK VIII. — *Beëindiging van het mandaat van rechtswege*

Art. 286. Onverminderd artikelen 107 en 260 eindigt het mandaat na afloop van de vastgestelde duur zoals bepaald in artikel 137 of wanneer de mandaathouder de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

HOOFDSTUK IX. — *Vroegtijdige beëindiging van het mandaat*

Art. 287. Het mandaat neemt vervroegd een einde in geval van schorsing in het belang van de dienst voor meer dan zes maanden, in geval van ononderbroken afwezigheid wegens langdurige ziekte van meer dan zes maanden, in geval van terugzetting in graad, in geval van ambtshalve ontslag, in geval van afzetting of door het vrijwillig ontslag van de mandaathouder.

In geval van vrijwillig ontslag door de mandaathouder, is een opzegging van zes maanden vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden.

Art. 288. Indien de evaluatie bedoeld in artikel 107, § 2, leidt tot een vermelding "ongunstig", dan neemt het mandaat een einde op de eerste dag van de maand die volgt op de toekenning van deze vermelding, in voorkomend geval, zonder afbreuk te doen aan de wet op de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK X. — *De graad en de schaal na het mandaat*

Art. 289. De ambtenaar van wie het mandaat niet wordt verlengd, neemt opnieuw de laatste graad in waarin hij werd benoemd.

Art. 290. De ambtenaren van wie het mandaat, na een mandaatperiode van vijf opeenvolgende jaren, verstreken is, genieten de weddeschaal A400, als ze op het einde van hun mandaat titularis zijn van een rang A5 of A4+ en de weddeschaal A310 als ze op het einde van hun mandaat titularis van rang A4.

De ambtenaren bedoeld in het eerste lid van wie het mandaat van zelfde rang, na een mandaatperiode van tien opeenvolgende jaren, verstreken is, blijven hun weddeschaal, die zij genoten op het einde van hun mandaat, genieten.

De mandaatperiodes waarvoor een ongunstige evaluatie werd verkregen, komen niet in aanmerking voor de berekening bedoeld in de eerste twee leden.

Art. 291. De mandaathouder die geen ambtenaar is en waarvan het mandaat ten einde loopt, ontvangt een verbrekingsvergoeding overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In geval van een zware fout, wordt hij zonder opzegging of verbrekingsvergoeding ontslagen.

TITEL III. — *Gewaarborgde bezoldiging, haard- of standplaatsstoelage, vakantiegeld en eindejaarstoelage*

Art. 292. Overeenkomstig artikel 29 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschappen en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapcommissie en van de Franse Gemeenschapcommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, hebben de ambtenaar en de stagiair recht op de gewaarborgde bezoldiging en op de haard- en standplaatsvergoeding waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden dezelfde zijn als voor de federale ambtenaren.

Art. 293. § 1. De ambtenaar en de stagiair genieten ieder jaar een vakantiegeld waarvan het bedrag gelijk is aan 92 % van één twaalfde van de jaarlijkse wedde, zoals die aan de index van de consumptieprijs is gekoppeld, die de wedde bepaalt die voor de maand maart van het vakantiejaar is verschuldigd.

CHAPITRE VII. — *Du traitement en cas de prestations réduites pour convenances personnelles*

Art. 284. Par dérogation à l'article 268, est admissible pour l'octroi des augmentations intercalaires la période durant laquelle le fonctionnaire ou le stagiaire effectue des prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles au sens de l'article 190, 6°.

Art. 285. Par dérogation à l'article 282, § 2, la fraction du traitement mensuel dû pour prestations réduites du chef d'absences pour convenances personnelles est fixée au prorata du traitement relatif à des prestations complètes.

Pour la durée de la période des prestations réduites, les augmentations intercalaires sont octroyées comme s'il s'agissait de prestations complètes; à l'expiration des prestations réduites, ces augmentations intercalaires restent acquises.

CHAPITRE VIII. — *De la fin de mandat de plein droit*

Art. 286. Sans préjudice des articles 107 et 260, le mandat prend fin à l'expiration de la durée fixée à l'article 137 ou lorsque le mandataire atteint l'âge légal de la pension.

CHAPITRE IX. — *De la fin anticipée du mandat*

Art. 287. Le mandat prend fin de manière anticipée en cas de suspension dans l'intérêt du service pendant plus de six mois, en cas d'absence ininterrompue pour cause de maladie de longue durée de plus de six mois, en cas de démission d'office, en cas de révocation, en cas de rétrogradation ou par la démission volontaire du mandataire.

En cas de démission volontaire, un préavis de six mois est requis. Ce délai peut être réduit de commun accord.

Art. 288. Si l'évaluation visée à l'article 107, § 2, conduit à une mention « défavorable », le mandat prend fin le premier jour du mois qui suit celui de l'attribution de la mention, le cas échéant, sans préjudice de la loi sur les contrats de travail.

CHAPITRE X. — *Du grade et de l'échelle après le mandat*

Art. 289. Le fonctionnaire dont le mandat prend fin, retrouve le dernier grade dans lequel il est nommé.

Art. 290. Les fonctionnaires dont le mandat prend fin après une période de mandat de cinq années consécutives, bénéficient respectivement de l'échelle A400 s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat du rang A5 ou A4+ et de l'échelle A310 s'ils sont titulaires à la fin de leur mandat du rang A4.

Les fonctionnaires visés à l'alinéa 1^{er} dont le mandat prend fin après une période de mandat de même rang de dix années consécutives conservent le bénéfice de l'échelle barémique dont ils bénéficiaient à la fin de leur mandat.

Les périodes de mandat auxquelles correspond une évaluation défavorable ne sont pas prises en compte dans le calcul visé dans les deux premiers alinéas.

Art. 291. Le mandataire dont le mandat prend fin et qui n'est pas un fonctionnaire reçoit une indemnité de rupture conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En cas de faute grave, il est licencié sans préavis ou indemnité de rupture.

TITRE III. — *De la rétribution garantie, l'allocation de foyer et de résidence, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année*

Art. 292. Conformément à l'article 29 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, le fonctionnaire et le stagiaire ont droit à la rétribution garantie et à l'allocation de foyer et de résidence, dont le montant et les modalités d'octroi sont identiques à ceux applicables aux agents fédéraux.

Art. 293. § 1^{er}. Le fonctionnaire et le stagiaire bénéficient chaque année d'un pécule de vacances dont le montant est égal à 92 % d'un douzième du traitement annuel, lié à l'indice des prix à la consommation, qui détermine le traitement dû pour le mois de mars de l'année de vacances.

Wanneer de ambtenaar of de stagiair voor die maand geen of slechts een gedeeltelijke wedde heeft ontvangen, wordt bedoeld percentage berekend op basis van de wedde die zou verschuldigd zijn voor de beschouwde maand.

§ 2. Wanneer de ambtenaar of de stagiair gedurende het gehele kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan geen volledige prestaties heeft verricht, wordt het bedrag van het vakantiegeld vastgesteld als volgt :

1° een twaalfde van het jaarbedrag voor elke prestatieperiode die een ganse maand beslaat;

2° een dertigste van het maandbedrag per kalenderdag wanneer de prestaties geen ganse maand beslaan.

In afwijking van het vorige lid, worden voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld in aanmerking genomen de perioden waarin de ambtenaar of de stagiair, tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan :

1° zijn functies heeft opgeschort wegens de verplichtingen die hem worden opgelegd, krachtens de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reservekader van de krijgsmacht;

2° met ouderschapsverlof was;

3° uit de dienst afwezig was ingevolge een verlof of een arbeidsomderbreking zoals bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 of in artikel 18, tweede lid, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de arbeidstijd.

Voor zover de ambtenaar en de stagiair ervan met elk rechtsmiddel het bewijs kunnen leveren, wordt, voor de berekening van het vakantiegeld, de periode vanaf 1 januari van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan tot de dag welke voorafgaat aan die waarop hij de hoedanigheid van ambtenaar of stagiair heeft verkregen, eveneens in aanmerking genomen, op voorwaarde :

1° minder dan 25 jaar oud te zijn op het einde van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan;

2° uiterlijk in dienst te zijn getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op :

a) hetzij de datum waarop de ambtenaar of de stagiair de inrichting heeft verlaten waar hij zijn studies heeft gedaan, onder de in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders voorziene voorwaarden;

b) hetzij de datum waarop de leerovereenkomst werd beëindigd.

§ 3. In geval van onvolledige prestaties wordt het vakantiegeld toegekend naar rato van de geleverde prestaties.

§ 4. Twee of meer vakantiegelden met inbegrip van die verkregen in toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag overeenkomend met het hoogste vakantiegeld dat bekomen wordt wanneer de vakantiegelden van al de uitgeoefende ambten of activiteiten berekend worden op basis van volledige prestaties.

Hiervoor wordt het vakantiegeld van één of meerdere ambten verminderd of ingehouden, met uitzondering van het vakantiegeld in uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers.

Indien de inhoudingen of verminderingen op verscheidene vakantiegelden moeten of kunnen gebeuren, wordt eerst het kleinste vakantiegeld verminderd of ingehouden.

Voor de toepassing van voorgaande leden moet onder het vakantiegeld in uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers worden verstaan, het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het loon voor de vakantie-dagen.

Voor de toepassing van voorgaande leden is de ambtenaar of de stagiair die vakantiegelden cumuleert, gehouden het bedrag ervan, evenals eventueel het bedrag berekend voor volledige prestaties, aan elke personeelsdienst waarvan hij afhangt mede te delen. Iedere inbreuk kan aanleiding geven tot tuchtstraffen.

§ 5. Het vakantiegeld wordt uitbetaald tijdens de maand mei van het jaar gedurende hetwelk de vakantie moet worden toegekend.

In afwijking van het vorige lid, wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand volgend op de datum waarop de ambtenaar of de stagiair de leeftijdsgrens bereikt, of op de datum van overlijden, van ontslagneming of van afzetting van de ambtenaar of van de stagiair.

Lorsque le fonctionnaire ou le stagiaire n'a bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit, ce pourcentage se calcule sur le traitement qui aurait été dû pour le mois considéré.

§ 2. Lorsque le fonctionnaire ou le stagiaire n'a pas accompli des prestations complètes durant toute l'année civile précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées, le montant du pécule de vacances est fixé comme suit :

1° un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois;

2° un trentième du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

Par dérogation à l'alinéa précédent, sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours l'année civile précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées, le fonctionnaire ou le stagiaire :

1° a suspendu ses fonctions, en raison des obligations lui incombant, en vertu de la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées;

2° a bénéficié d'un congé parental;

3° a été absent du service, suite à un congé ou à une interruption de travail visés aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou à l'article 18, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Pour autant que le fonctionnaire et le stagiaire puissent en fournir la preuve par tout moyen de droit, est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1^{er} janvier de l'année civile précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées jusqu'au jour précédant celui où il a acquis sa qualité de fonctionnaire ou de stagiaire, à condition :

1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année civile précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées;

2° d'être entré en fonction, au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit :

a) soit la date à laquelle le fonctionnaire ou le stagiaire a quitté l'établissement où il a effectué ses études, dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés;

b) soit à la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.

§ 3. En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies.

§ 4. Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles pour travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur la base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu, à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles pour travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles pour travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.

Pour l'application des alinéas précédents, le fonctionnaire ou le stagiaire qui cumule des pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant, ainsi qu'éventuellement le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend. Toute infraction peut entraîner des peines disciplinaires.

§ 5. Le pécule de vacances est payé pendant le mois de mai de l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il est payé dans le courant du mois suivant la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission ou de la révocation du fonctionnaire ou du stagiaire.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt het vakantiegeld berekend rekening houdend met het percentage en de eventuele inhouding die op de beschouwde datum gelden; het percentage wordt toegepast op de jaarwedde die als basis dient voor de berekening van de wedde die de ambtenaar of de stagiair op die datum geniet. Wanneer hij op dit ogenblik geen wedde of een verminderde wedde geniet, wordt het percentage berekend op de wedde(n) die hem dan verschuldigd zou(den) zijn geweest.

Op het vakantiegeld wordt een inhouding van 13,07 % uitgevoerd.

Art. 294. § 1. Onverminderd artikel 29, 3°, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, bekomen de ambtenaar en de stagiair het volledig genot van het bedrag van de in §§ 4 tot 9 bepaalde eindejaarstoelage, indien zij als titularis van een ambt met volledige prestaties het volledig voordeel van hun wedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding hebben genoten tijdens de hele periode van 1 januari tot 30 september van het in aanmerking genomen jaar.

§ 2. Wanneer de ambtenaar of de stagiair, als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties, niet het volledig voordeel van hun in § 1 bedoelde wedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding hebben genoten, bekomen zij een eindejaarstoelage waarvan het bedrag verminderd wordt naar rata van de wedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding die zij werkelijk hebben ontvangen.

§ 3. Wanneer de ambtenaar of de stagiair, als titularis van een ambt met volledige of onvolledige prestaties, tijdens de periode van 1 januari tot 30 september van het in aanmerking genomen jaar met ouderschapsverlof was of niet in dienst is kunnen treden of zijn ambtsverplichtingen heeft geschorst wegens de verplichtingen die hem worden opgelegd, krachtens de wet van 16 mei 2001 houdende statuut van de militairen van het reserviekader van de krijgsmacht, worden deze periodes gelijkgesteld met periodes tijdens welke hij het volledig voordeel van zijn wedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding heeft genoten.

§ 4. Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair gedeelte en een veranderlijk gedeelte.

§ 5. Het bedrag van de eindejaarstoelage wordt berekend als volgt :

1° voor het forfaitair gedeelte :

het bedrag van het forfaitair gedeelte wordt op 336,48 euro vastgesteld. Dit bedrag wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01 van de consumptieprijzen en wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als de voor de maand oktober van het lopende jaar verschuldigde wedde;

2° voor het veranderlijk gedeelte :

het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 % van de jaarlijkse brutowedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding die tot grondslag diende voor de berekening van de wedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding aan de gerechtigde voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar.

§ 6. Wanneer de ambtenaar of de stagiair niet hun wedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding hebben genoten voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar, komt voor de berekening van het veranderlijk gedeelte van de toelage die jaarlijkse brutowedde of in plaats daarvan gestelde vergoeding in aanmerking welke voor de berekening van de wedde voor deze maand tot grondslag zou hebben gediend, indien deze laatste verschuldigd was geweest.

§ 7. Voor de ambtenaar of de stagiair die de in artikel 292 bedoelde gewaarborgde bezoldiging genieten, zal het bedrag van de gewaarborgde bezoldiging in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van het veranderlijk gedeelte van de eindejaarstoelage.

§ 8. Op de eindejaarstoelage worden de inhoudingen verricht welke zijn vastgesteld krachtens de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, behalve voor de gerechtigden die uitsluitend onderworpen zijn aan de regeling van verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, sector geneeskundige verzorging.

§ 9. De eindejaarstoelage wordt tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar uitbetaald.

TITEL IV. — Toelagen

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Art. 295. Het vervullen van prestaties die niet als normaal en eigen aan de functie kunnen worden beschouwd, kan aanleiding geven tot het toekennen van een toelage.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont le fonctionnaire ou le stagiaire bénéficie à la même date. Lorsqu'à ce moment, il ne bénéficie d'aucun traitement ou d'un traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été du(s).

Une retenue de 13,07 % est effectuée sur le pécule de vacances.

Art. 294. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 29, 3°, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, le fonctionnaire et le stagiaire qui, en tant que titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes, ont perçu la totalité de leur traitement ou indemnité tenant lieu de traitement pendant toute la période s'étendant du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée, bénéficient de la totalité du montant de l'allocation de fin d'année prévu aux § 4 à 9.

§ 2. Lorsque le fonctionnaire ou le stagiaire, en tant que titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, n'ont pas perçu la totalité de leur traitement ou indemnité tenant lieu de traitement, visé au § 1^{er}, ils bénéficient d'une allocation de fin d'année dont le montant est réduit au prorata du traitement ou de l'indemnité tenant lieu de traitement qu'ils ont effectivement perçu.

§ 3. Si, durant la période s'étendant du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée, le fonctionnaire ou le stagiaire, titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes ont bénéficié d'un congé parental ou n'ont pu entrer en fonction ou ont suspendu leurs fonctions, en raison des obligations leur incombant, en vertu de la loi du 16 mai 2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées, ces périodes sont assimilées à des périodes pendant lesquelles ils ont bénéficié de la totalité de leur traitement ou indemnité tenant lieu de traitement.

§ 4. Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

§ 5. Le montant de l'allocation de fin d'année se calcule comme suit :

1° pour la partie forfaitaire :

le montant de la partie forfaitaire est fixé à la somme de 336,48 euros. Ce montant est rattaché à l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation et est indexé de la même manière que le traitement dû pour le mois d'octobre de l'année en cours;

2° pour la partie variable :

la partie variable s'élève à 2,5 % du traitement annuel brut ou de l'indemnité tenant lieu de traitement qui a servi de base au calcul du traitement ou indemnité tenant lieu de traitement dû au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

§ 6. Si le fonctionnaire ou le stagiaire n'ont pas bénéficié de leur traitement ou indemnité tenant lieu de traitement pour le mois d'octobre de l'année considérée, le traitement annuel brut ou l'indemnité tenant lieu de traitement à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation, est celle qui aurait servi de base pour calculer ce traitement, s'il avait été dû.

§ 7. Pour le fonctionnaire ou le stagiaire qui bénéficient de la rémunération garantie, visée à l'article 292, le montant à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de l'allocation de fin d'année est celui de la rétribution garantie.

§ 8. L'allocation de fin d'année est soumise aux retenues prévues par la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sauf pour les bénéficiaires qui sont exclusivement soumis au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé.

§ 9. L'allocation de fin d'année est payée pendant le mois de décembre de l'année considérée.

TITRE IV. — Des allocations

CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions générales

Art. 295. L'accomplissement de prestations qui ne peuvent être considérées comme normales et inhérentes à la fonction peut donner lieu à l'octroi d'une allocation.

Art. 296. In het geval van onderbreking van de ambtsuitoefening is de toelage slechts verschuldigd als die onderbreking niet langer duurt dan dertig werkdagen en de ambtenaar of de stagiair het recht op zijn wedde niet verliest.

Art. 297. Als de maandelijke wedde niet volledig verschuldigd is, worden de toelagen bedoeld in hoofdstukken II, IV en V uitbetaald, overeenkomstig artikel 282, § 2.

HOOFDSTUK II. — Toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt

Art. 298. De ambtenaar die een hoger ambt onafgebroken waarneemt gedurende een periode van ten minste negentig dagen, krijgt een toelage die gelijk is aan het verschil tussen de bezoldiging die de ambtenaar zou genieten in de graad van het hoger ambt en de bezoldiging die hij geniet in zijn effectieve graad.

De in het eerste lid bedoelde bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de haard- en standplaatsvergoeding.

Deze toelage wordt retroactief toegekend tot de eerste dag waarop de ambtenaar de hogere functie effectief uitoefende.

Zolang hij de voormelde functie bekleedt, heeft de ambtenaar recht op de hieraan verbonden tussentijdse verhogingen.

De toelage wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01 van de consumptieprijsen.

HOOFDSTUK III. — Toelagen aan de boekhouders en rekenplichtigen

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 299. § 1. De in dit hoofdstuk bedoelde toelagen kunnen niet met elkaar worden gecumuleerd.

§ 2. De in dit hoofdstuk bedoelde toelagen worden maandelijks en samen met de wedde uitbetaald. Zij worden gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01 van de consumptieprijsen.

§ 3. De in dit hoofdstuk bedoelde toelagen zijn niet verschuldigd als de centraliserend rekenplichtige, de rekenplichtige van de geschillen, de rekenplichtige van de liggende gelden of de boekhouder geschorst is.

Afdeling 2. — De verantwoordelijkheidstoelage aan de centraliserend rekenplichtigen, de rekenplichtigen van de geschillen en de liggende gelden en de boekhouders

Art. 300. § 1. Er wordt aan de ambtenaren aangesteld door het Algemeen Beheerscomité als centraliserend rekenplichtige, rekenplichtige van de geschillen, rekenplichtige van de liggende gelden of boekhouder een toelage toegekend waarvan het jaarbedrag is vastgelegd op 3.570 euro.

§ 2. De toelage wordt toegekend aan de plaatsvervangende centraliserende rekenplichtige, aan de plaatsvervangende rekenplichtige van de geschillen, aan de plaatsvervangende rekenplichtige van de liggende gelden of aan de plaatsvervangende boekhouder pro rata de periode gedurende dewelke hij die functie effectief heeft uitgeoefend.

Afdeling 3. — Toelage aan de rekenplichtigen

Art. 301. § 1. Er wordt aan de ambtenaren aangesteld door het Algemeen Beheerscomité als rekenplichtigen van de ontvangsten, rekenplichtigen voor rekeningen van derden en beheerders van de voorschotten of aan hun plaatsvervangers een forfaitaire jaartoeslag toegekend van 900 euro.

§ 2. De toelage wordt toegekend aan de plaatsvervangende rekenplichtige van de ontvangsten, aan de plaatsvervangende rekenplichtige voor rekeningen van derden of aan de plaatsvervangende beheerder van de voorschotten toegekend naar rato van de periode waarin hij zijn functie daadwerkelijk heeft vervuld.

Art. 302. De toelage is niet verschuldigd indien de verschillende rekeningen waarvoor de rekenplichtige verantwoordelijk is, niet het bedrag van 30.000 euro per jaar bereiken.

HOOFDSTUK IV. — Toelage aan sommige laureaten van een vergelijkende selectie voor overgang naar het hoger niveau

Art. 303. § 1. De ambtenaar die slaagt voor een vergelijkende selectie voor overgang naar het hoger niveau en die, na verloop van twee jaar te rekenen vanaf de datum van het proces-verbaal van de selectie, niet is benoemd tot de graad waarvoor hij heeft meegedongen, krijgt een jaarlijkse toelage waarvan het bedrag als volgt wordt vastgesteld :

1° 1.125 euro voor de selecties die toegang verlenen tot niveau A;

2° 500 euro voor de selecties die toegang verlenen tot de niveaus B en C.

Art. 296. En cas d'interruption de l'exercice de la fonction, l'allocation n'est due que si cette interruption ne dépasse pas trente jours ouvrables et n'enlève pas au fonctionnaire ou au stagiaire le bénéfice de son traitement.

Art. 297. Si le traitement du mois n'est pas dû entièrement, les allocations visées aux chapitres II, IV et V sont payées conformément à l'article 282, § 2.

CHAPITRE II. — De l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure

Art. 298. Le fonctionnaire qui assume une fonction supérieure ininterrompue pendant une période d'au moins nonante jours, reçoit une allocation égale à la différence entre la rémunération dont le fonctionnaire bénéficierait dans le grade de la fonction supérieure et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif.

La rémunération visée à l'alinéa 1^{er} comprend, le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

Cette allocation est octroyée avec effet rétroactif au 1^{er} jour où le fonctionnaire a effectivement exercé la fonction supérieure.

Aussi longtemps qu'il occupe ladite fonction, le fonctionnaire a droit aux augmentations intercalaires liées à celle-ci.

L'allocation est liée aux fluctuations de l'indice pivot 138,01 des prix à la consommation.

CHAPITRE III. — Des allocations allouées aux comptables et aux comptables-trésoriers

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 299. § 1. Les allocations, visées au présent chapitre, ne peuvent être cumulées entre elles.

§ 2. Les allocations, visées au présent chapitre, sont liquidées mensuellement et en même temps que le traitement. Elles sont liées aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation.

§ 3. Les allocations, visées au présent chapitre, ne sont pas dues lorsque le comptable centralisateur, le comptable du contentieux, le comptable des fonds en souffrance ou le comptable est suspendu.

Section 2. — De l'allocation de responsabilité allouée aux comptables centralisateurs, aux comptables du contentieux et des fonds en souffrance et aux comptables

Art. 300. § 1. Il est octroyé aux fonctionnaires désignés par le Comité général de gestion comme comptable centralisateur, comptable du contentieux, comptable des fonds en souffrance ou comptable, une allocation dont le montant annuel est fixé à 3.570 euros.

§ 2. L'allocation est octroyée au comptable centralisateur suppléant, au comptable du contentieux suppléant, au comptable des fonds en souffrance suppléant ou au comptable suppléant au prorata de la période pendant laquelle il a effectivement exercé sa fonction.

Section 3. — De l'allocation allouée aux comptables-trésoriers

Art. 301. § 1. Il est octroyé aux fonctionnaires désignés par le Comité général de gestion comme comptables des recettes, comptables des fonds de tiers et régisseurs d'avance ou à leurs suppléants une allocation forfaitaire dont le montant annuel est fixé à 900 euros.

§ 2. L'allocation est octroyée au comptable de recettes suppléant, au comptable des fonds de tiers suppléant ou au régisseur d'avance suppléant au prorata de la période pendant laquelle il a effectivement exercé sa fonction.

Art. 302. L'allocation n'est pas due si les différents comptes qui relèvent du comptable n'atteignent pas le montant de 30.000 euros par an.

CHAPITRE IV. — De l'allocation à certains lauréats d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur

Art. 303. § 1^{er}. Le fonctionnaire, lauréat d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur qui, à l'expiration d'une période de deux ans à dater du procès-verbal de cette sélection, n'a pas été nommé au grade pour lequel il a concouru, obtient une allocation annuelle dont le montant est fixé comme suit :

1° 1.125 euros pour les sélections donnant accès au niveau A;

2° 500 euros pour les sélections donnant accès aux niveaux B et C.

De toelage wordt maandelijks en samen met de wedde vereffend. Zij wordt gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138,01 van de consumptieprijs.

§ 2. De toekenning van de toelage mag nooit tot gevolg hebben dat de bezoldiging van de ambtenaar hoger ligt dan die welke hij zou hebben bekomen als hij zou benoemd worden zijn in de graad waarvoor hij heeft medegedongen.

Om deze bezoldiging te bepalen wordt met de haard- of standplaats-toelage en iedere andere toelage inherent aan het uitoefenen van het ambt rekening gehouden.

De ambtenaar die de bevordering weigert, waarop hij omwille van het slagen voor de vergelijkende selectie aanspraak kan maken, verliest vanaf de dag van weigering het voordeel van de toelage voorzien in paragraaf 1.

HOOFDSTUK V. — *Tweetaligheidstoelage*

Art. 304. Er wordt een tweetaligheidspremie toegekend aan de ambtenaren en stagiairs die het bewijs hebben geleverd dat zij een schriftelijke en/of mondelinge kennis hebben van de tweede taal.

Deze schriftelijke en/of mondelinge kennis wordt bepaald door middel van :

1° hetzij het Koninklijk Besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 en gestaafd door een taalcertificaat uitgereikt door SELOR.

2° of één van de niveaus van taalbeheersing bepaald door het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader en gestaafd door een taalcertificaat uitgereikt door de Vlaamse Gemeenschap of de Franse Gemeenschap erkende taalonderwijsinstelling.

Art. 305. Het jaarlijkse bedrag van de toelage verschilt naargelang het aan de ambtenaar en de stagiair uitgereikte certificaat van taalkennis.

1°. *Overeenkomstig* artikel 304, tweede lid, 1°, wordt het bedrag bepaald op basis van de examens bedoeld in de volgende artikelen van voornoemd Koninklijk Besluit van 8 maart 2001 :

a) artikel 9, § 1, tweede lid, of artikel 10 (elementaire mondelinge kennis) : 600 euro;

b) artikel 9, § 2, tweede lid of artikelen 8 en, of 9, § 1, tweede lid of artikel 10 (elementaire mondelinge en schriftelijke kennis) : 2.400 euro;

c) artikelen 11 en 9, § 1 (voldoende mondelinge en schriftelijke kennis) of artikel 12 : 3.200 euro.

2° *Overeenkomstig* artikel 304, tweede lid, 2°, wordt het bedrag bepaald op basis van de volgende niveaus van taalbeheersing van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader :

a) kennisniveau A1 : 600 euro;

b) kennisniveau B1 : 2.400 euro;

c) kennisniveau C1 voor de lees- en luistervaardigheden en B2 voor de mondelinge en schriftelijke kennis : 3.200 euro.

De verschillende toelagen kunnen niet gecumuleerd worden.

Art. 306. De ambtenaren en stagiairs die geslaagd zijn voor het in artikel 7 van voormeld Koninklijk Besluit van 8 maart 2001 bedoelde examen, verkrijgen een tweetaligheidstoelage volgens hun niveau.

Het jaarbedrag van de tweetaligheidstoelage wordt vastgesteld als volgt :

1° ambtenaren van niveaus A en B : 3.200 euro;

2° ambtenaren van niveaus C en D : 2.400 euro.

Art. 307. De tweetaligheidspremies worden maandelijks en samen met de wedde vereffend. Zij zijn gebonden aan de schommelingen van de spilindex 138,01 van de consumptieprijs.

HOOFDSTUK VI. — *Mandaatstoelage*

Art. 308. § 1. De ambtenaar die houder is van een mandaat, ontvangt een premie waarvan het jaarlijks bedrag bepaald is als volgt :

1° voor de ambtenaren van rangen A5 en A4+ : 3.000 euro;

2° voor de ambtenaar van rang A4 : 2.000 euro.

De mandaatspremie wordt maandelijks en samen met de wedde uitbetaald. Zij is gebonden aan de schommelingen van de spilindex 138,01 van de consumptieprijs.

L'allocation est liquidée mensuellement, en même temps que le traitement. Elle est liée aux fluctuations de l'indice pivot 138,01 des prix à la consommation.

§ 2. L'octroi de l'allocation ne peut à aucun moment avoir pour conséquence de porter la rémunération du fonctionnaire à un montant supérieur à celui qu'il aurait obtenu s'il avait été nommé au grade pour lequel il a concouru.

Pour déterminer cette rémunération, il est tenu compte de l'allocation de foyer ou de résidence et de toute autre allocation inhérente à l'exercice de la fonction.

Le fonctionnaire qui refuse la promotion à laquelle il peut prétendre en raison de la réussite de la sélection perd, à dater de son refus, le bénéfice de l'allocation prévue au paragraphe premier.

CHAPITRE V. — *De l'allocation de bilinguisme*

Art. 304. Une allocation de bilinguisme est accordée aux fonctionnaires et stagiaires qui ont apporté la preuve qu'ils ont de la deuxième langue une connaissance écrite et/ou orale.

Cette connaissance écrite et/ou orale est déterminée :

1° soit par l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissance linguistique prévues par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966 et attestée par un certificat de connaissance linguistique délivré par SELOR.

2° soit par un des niveaux de compétence linguistique déterminé par le Cadre Européen Commun de Connaissance des Langues et attestée par un certificat de connaissance linguistique délivré par un établissement d'enseignement des langues agréé par la Communauté flamande ou par la Communauté française.

Art. 305. Le montant annuel de l'allocation varie en fonction du certificat de connaissance linguistique délivré au fonctionnaire et au stagiaire.

1° *En application de l'article 304, alinéa 2, 1°*, le montant est fixé sur base des examens visés aux articles suivants de l'arrêté royal précité du 8 mars 2001 :

a) article 9, § 1^{er}, alinéa 2, ou article 10 (connaissance orale élémentaire) : 600 euros;

b) article 9, § 2, alinéa 2 ou les articles 8 et, soit 9, § 1^{er}, alinéa 2, soit article 10 (connaissance élémentaire orale et écrite) : 2.400 euros;

c) article 11 et 9, § 1^{er} (connaissance suffisante orale et écrite) ou article 12 : 3.200 euros.

2° *En application de l'article 304, alinéa 2, 2°*, le montant est fixé sur base des niveaux de compétences linguistiques suivants du Cadre européen Commun de Connaissance des Langues :

a) niveau de compétence A1 : 600 euros;

b) niveau de compétence B1 : 2.400 euros;

c) niveau de compétence C1 pour les compétences de lecture et d'écoute et B2 pour les compétences orale et écrite : 3.200 euros.

Les différentes allocations ne peuvent être cumulées.

Art. 306. Les fonctionnaires ayant réussi l'examen visé à l'article 7 de l'arrêté royal précité du 8 mars 2001 reçoivent une allocation de bilinguisme selon leur niveau administratif.

Le montant annuel de l'allocation de bilinguisme est fixé comme suit :

1° agents des niveaux A et B : 3.200 euros;

2° agents des niveaux C et D : 2.400 euros.

Art. 307. Les primes de bilinguisme sont liquidées mensuellement et en même temps que le traitement. Elles sont liées aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation.

CHAPITRE VI. — *De l'allocation de mandat*

Art. 308. § 1^{er}. Le fonctionnaire détenteur d'un mandat, perçoit une prime dont le montant annuel est fixé comme suit :

1° pour les fonctionnaires des rangs A5 et A4+ : 3.000 euros;

2° pour le fonctionnaire du rang A4 : 2.000 euros.

La prime de mandat est liquidée mensuellement et en même temps que le traitement. Elle est liée aux fluctuations de l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation.

§ 2. Indien een vermelding “gunstig” zoals bedoeld in artikel 106 hem werd toegekend, wordt de mandaatpremie van de mandaathouder verdubbeld voor de periode waarop de evaluatie betrekking heeft.

De verdubbeling van de mandaatpremie wordt aan de mandaathouders betaald binnen de drie maanden na de evaluatie.

HOOFDSTUK VII. — *Toelage voor wachtdienst*

Art. 309. Een forfaitaire toelage voor passieve wachtdienst wordt toegekend aan de ambtenaar die, in het kader van een georganiseerd wachtsysteem, buiten zijn gewone prestaties, oproepbaar dient te zijn met het oog op het vervullen van eventuele prestaties. Deze komt neer op een maandelijks brutobedrag van 31,09 euros aan index 138,01 van de consumptieprijzen.

Een toelage voor actieve wacht wordt toegekend aan de in het vorige lid bedoelde ambtenaar indien hij prestaties buiten zijn normale prestaties moet verrichten. Deze toelage bedraagt 1/1850e van zijn totale jaarlijkse brutobezoldiging per uur bijkomende prestatie.

HOOFDSTUK VIII. — *Toelagen voor geneesheren en ingenieurs*

Art. 310. § 1. Er wordt aan de ambtenaren, titularis van de graden van geneesheer en ingenieur, alsook aan de ambtenaren van rang A4, A4+ en A5, die titularis zijn van een diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of master in de geneeskunde (huisarts) en, hetzij van een diploma burgerlijk bouwkundig ingenieur of master in de ingenieurswetenschappen (bouwkunde), hetzij van een diploma burgerlijk ingenieur architect of master in de ingenieurswetenschappen (architectuur), een premie toegekend, voor zover zij de specifieke functie van geneesheer of ingenieur uitoefenen zoals voorzien in hun functiebeschrijving.

§ 2. Het jaarlijks forfaitair bedrag van deze premie wordt vastgesteld op 3.500 euro.

De premie wordt maandelijks en volgens dezelfde voorwaarden als de wedde uitbetaald. Ze wordt gekoppeld aan de spilindex 138,01 van de consumptieprijzen.

TITEL V. — *Vergoedingen*

HOOFDSTUK I. — *De vergoeding voor reiskosten gemaakt in het belang van de dienst*

Art. 311. De artikelen 68 tot en met 75 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, evenals hun toekomstige wijzigingen, zijn van toepassing.

Voor hun verplaatsingen in het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad, beschikken de ambtenaar en de stagiair over een gratis jaarlijks MIVB-abonnement.

HOOFDSTUK II. — *De vergoeding voor het gebruik van het gemeenschappelijk openbaar vervoer*

Art. 312. Het gebruik van het gemeenschappelijk openbaar vervoer door de ambtenaar en de stagiair om hen van hun woonplaats naar hun werkplaats te begeven, geeft aanleiding tot een terugbetaling, overeenkomstig de artikelen 63 tot en met 67 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, met inbegrip van hun toekomstige wijzigingen.

HOOFDSTUK III. — *De vergoedingen voor het gebruik van de fiets*

Art. 313. De ambtenaar en de stagiair die van de fiets gebruik maken voor de behoeften van de dienst of die zich ten minste vijfmaal per maand per fiets verplaatsen om zich van hun woonplaats naar hun werk te begeven, hebben recht op een vergoeding.

De vergoeding wordt forfaitair op 0,23 euro per kilometer vastgesteld en wordt uitbetaald op overlegging van een aangifte op erewoord met een driemaandelijks overzicht van het aantal afgelegde kilometers.

Deze vergoeding wordt automatisch aangepast aan de er op van toepassing zijnde federale fiscale regelgeving.

HOOFDSTUK IV. — *Vergoeding van de begrafenis kosten bij overlijden van een ambtenaar*

Art. 314. Een vergoeding wegens begrafenis kosten volgens de tarieven en voorwaarden, vastgesteld bij de artikelen 92 tot en met 95 van het koninklijk besluit van koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, evenals hun toekomstige wijzigingen.

§ 2. Si une mention « favorable » visée à l'article 106 lui a été attribuée, la prime de mandat du mandataire est doublée pour la période sur laquelle porte l'évaluation.

Le doublement de la prime mandataire est payé dans les trois mois qui suivent l'évaluation.

CHAPITRE VII. — *De l'allocation de garde*

Art. 309. Une allocation forfaitaire de garde passive est octroyée au fonctionnaire qui, dans le cadre d'un système de garde organisé, doit, en dehors de ses prestations normales, rester callable en vue de prestations éventuelles. Elle s'élève à un montant mensuel brut de 31,09 euros à l'indice 138,01 des prix à la consommation.

Une allocation de garde active est octroyée au fonctionnaire visé à l'alinéa précédent lorsqu'il doit exécuter des prestations en dehors de ses prestations normales. Cette allocation correspond à 1/1850e de la rémunération globale annuelle brute par heure de prestation complémentaire.

CHAPITRE VIII. — *Des allocations octroyées aux médecins et ingénieurs*

Art. 310. § 1^{er}. Il est accordé une prime aux fonctionnaires titulaires des grades de médecin et d'ingénieur, ainsi qu'aux fonctionnaires des rangs A4, A4+ et A5, qui sont titulaires d'un diplôme de docteur en médecine, chirurgie et accouchement ou de master en médecine (médecin généraliste) et, soit d'un diplôme d'ingénieur civil en construction ou de master ingénieur civil des constructions, soit d'un diplôme d'ingénieur civil architecte ou de master ingénieur civil architecte pour autant qu'ils exercent la fonction spécifique de médecin ou d'ingénieur, comme prévue dans leur description de fonction.

§ 2. Le montant annuel forfaitaire de cette prime est fixé à 3.500 euros.

La prime est payée mensuellement et aux mêmes conditions que le traitement. Elle est liée à l'indice-pivot 138,01 des prix à la consommation.

TITRE V. — *Des indemnités*

CHAPITRE I^{er}. — *Des indemnités liées aux déplacements effectués pour les besoins du service*

Art. 311. Les articles 68 à 75 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, en ce compris ses modifications ultérieures, sont applicables.

Pour leurs déplacements dans la Région bilingue de Bruxelles-Capitale, le fonctionnaire et le stagiaire disposent d'un abonnement annuel STIB gratuit.

CHAPITRE II. — *Des indemnités pour utilisation des transports en commun publics*

Art. 312. L'utilisation par le fonctionnaire et le stagiaire des transports en commun publics pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, donne lieu à un remboursement, conformément aux articles 63 à 67 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, en ce compris ses modifications ultérieures.

CHAPITRE III. — *Des indemnités pour utilisation du vélo*

Art. 313. Ont droit à une indemnité, le fonctionnaire et le stagiaire qui effectuent des déplacements à vélo dans le cadre des besoins du service, ou qui se rendent au moins cinq fois par mois à vélo de leur domicile à leur lieu de travail.

L'indemnité est fixée forfaitairement à 0,23 euro par kilomètre et est liquidée sur production d'une déclaration sur l'honneur, appuyée d'un relevé trimestriel établissant le nombre de kilomètres parcourus.

Le montant de cette indemnité est automatiquement adapté aux modifications fiscales fédérales en la matière.

CHAPITRE IV. — *De l'indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un fonctionnaire*

Art. 314. Une indemnité pour frais funéraires aux taux et aux conditions fixées par les articles 92 à 95 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, en ce compris ses modifications ultérieures.

HOOFDSTUK V. — Vergoeding voor de sociaal controleurs en inspecteurs

Art. 315. § 1. Aan de sociaal controleurs en inspecteurs die dienstverplaatsingen moeten maken, wordt een maandelijks forfaitaire vergoeding voor hun verblijfskosten toegekend.

§ 2. Deze vergoeding loopt maximaal op tot 160 euro en is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01 van de consumtieprijsen.

§ 3. De forfaitaire maandelijks vergoeding wordt proportioneel verminderd in geval van :

- verminderde prestaties;
- een onderbreking van één dag of meer, al dan niet onafgebroken, van het uitoefenen van de functie in de loop van een kalendermaand, afgezien van de dagen jaarlijkse vakantie.

BOEK IV. – OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 316. In afwijking van artikel 48 kunnen er vergelijkende selecties worden georganiseerd voor de aanwerving in de graden van rang A3 gedurende een periode van twee jaar, met ingang vanaf de datum van inwerkingtreding van onderhavig besluit.

Art. 317. Voor de toepassing van de artikelen 139 en 140, bij gebrek aan een voorzitter van de directieraad, worden zijn opdrachten uitgeoefend door de leidende ambtenaar van de Diensten van het Verenigd College.

Art. 318. Zolang de leidende ambtenaar en de adjunct-leidende ambtenaar niet in dienst zijn getreden, worden de prerogatieven van de directieraad opgenomen door het algemeen beheerscomité.

Art. 319. De Leden van het Verenigd College, bevoegd voor het Openbaar ambt, worden belast met de uitvoering van onderhavig besluit.

Brussel, 21 maart 2018.

Voor het Verenigd College :
De Voorzitter van het Verenigd College,
R. VERVOORT
De Leden van het Verenigd College,
bevoegd voor het Openbaar ambt,
G. VANHENGEL

Bijlagen bij het besluit van 21 maart 2018 van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

Art. N1. Bijlage I. Diploma's en studiegetuigschriften.

HOOFDSTUK I

De volgende diploma's of studiegetuigschriften komen in aanmerking voor de toelating tot de Dienst naargelang van de niveau's :

NIVEAU A

1) Diploma van master, arts en veearts verkregen na studies van twee cycli, die ten minste 60 studiepunten vertegenwoordigen, uitgereikt door een universiteit met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of de bij de wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen of een 'Haute Ecole', een door de Staat of door één van de Gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs, een 'Ecole supérieure des arts' of een jury ingesteld door de Staat of één van de Gemeenschappen of elke academische graad afgeleverd door bepalingen voorafgaand aan deze die van toepassing waren bij de inwerkingtreding van onderhavig besluit.

2) Getuigschrift uitgereikt aan diegenen die de studies hebben voleindigd aan de polytechnische afdeling of aan de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School en die krachtens de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van het hoger onderwijs gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur of van licentiaat, met de door de Koning bepaalde kwalificatie.

NIVEAU A (OVERGANGSMAATREGELEN)

1° Diploma uitgereikt door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen en licentiaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor de Overzeese Gebieden te Antwerpen indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat.

CHAPITRE V. — De l'indemnité pour les contrôleurs et inspecteurs sociaux

Art. 315. § 1. Il est alloué une indemnité forfaitaire mensuelle pour frais de séjour aux contrôleurs et inspecteurs sociaux qui doivent effectuer des déplacements pour le service.

§ 2. Cette indemnité s'élevé à maximum 160 euros par mois et est rattachée à l'indice pivot 138,01 des prix à la consommation.

§ 3. L'indemnité mensuelle forfaitaire est réduite proportionnellement en cas :

- de prestations réduites;
- d'interruption d'un jour ou plus, continue ou non, de l'exercice de la fonction au cours d'un mois civil, abstraction faite des jours de congés annuels de vacances.

LIVRE IV. — DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 316. En dérogation à l'article 48, des sélections comparatives peuvent être organisées pour le recrutement aux grades de rang A3 durant une période de deux années prenant cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 317. Pour l'application des articles 139 et 140, à défaut de président du conseil de direction, ses missions sont exercées par le fonctionnaire dirigeant des Services du Collège réuni.

Art. 318. Tant que le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint ne sont pas entrés en fonction, les prérogatives du Conseil de direction sont assumées par le Comité général de gestion.

Art. 319. Les Membres du Collège réuni, compétents pour la Fonction publique, sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 21 mars 2018.

Pour le Collège réuni :
Le Président du Collège,
R. VERVOORT
Les Membres du Collège réuni,
compétents pour la Fonction publique,
D. GOSUIN

Annexes à l'arrêté du 21 mars 2018 du Collège réuni de la Commission communautaire commune portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Art. N1. Annexe I. Diplômes et certificats.

CHAPITRE I^{er}.

Les diplômes et certificats pris en considération pour l'admission dans l'Office selon les niveaux, sont les suivants :

NIVEAU A

1° Diplôme de master, de médecin et de vétérinaire obtenu au terme des études de deux cycles, valorisables pour au moins 60 crédits, délivré par une université, y compris les écoles rattachées à ces universités ou les établissements y assimilés par la loi ou par décret, une Haute Ecole, un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés, une Ecole supérieure des arts ou un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés ou tout grade académique de second cycle délivré en vertu de dispositions antérieures à celles applicables lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

2° Certificat délivré à ceux qui ont terminé les études de la section polytechnique ou de la section "Toutes Armes" de l'Ecole royale militaire et qui peuvent porter le titre d'ingénieur civil ou celui de licencié, avec la qualification déterminée par le Roi, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres d'enseignement supérieur.

NIVEAU A (MESURES TRANSITOIRES)

1° Diplôme délivré par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de licencié délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'Outre-Mer à Anvers, si les études ont comporté au moins quatre années.

2° Diploma van :

- a) licentiaat in de handelwetenschappen;
- b) handelsingenieur;
- c) geaggregeerde voor het hoger secundair onderwijs in de handelwetenschappen;
- d) licentiaat-vertaler;
- e) licentiaat-tolk;

uitgereikt door inrichtingen van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door inrichtingen van technisch onderwijs - gerangschikt als handelshogeschoolen categorie A5 - of door een door de Staat ingestelde examencommissie.

3° Diploma of eindgetuigschrift uitgereikt na een cyclus van vijf jaar door :

- a) de afdeling bestuurswetenschappen van het "Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans" te Brussel;
- b) het Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelwetenschappen te Elsene;
- c) het Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen te Antwerpen.

NIVEAU B

1° Diploma van bachelor uitgereikt na een opleiding van één cyclus of na de eerste cyclus van een opleiding van twee cycli na ten minste 180 studiepunten uitgereikt door een universiteit of een Hogeschool, een 'Ecole supérieure des arts' of door een door de Staat of door één van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie of elke academische graad van de eerste cyclus afgeleverd in uitvoering van bepalingen voorafgaand aan deze die van toepassing waren bij de inwerkingtreding van onderhavig besluit.

2° Getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere cyclus.

3° Diploma van meetkundig schatter van onroerende goederen.

4° Diploma van gegradueerde van het hoger beroepsonderwijs, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door één van de Gemeenschappen, met uitzondering van het diploma van gegradueerde in de verpleegkunde uitgereikt in het hoger beroepsonderwijs.

5° Kandidaatsdiploma of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie, ofwel door de Belgische universiteiten met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, de bij de wet ermee gelijkgestelde instellingen of de instellingen voor hoger onderwijs van het lange type, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door één van de Gemeenschappen ofwel door een door de Staat of door één van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie.

6° Diploma van technisch ingenieur uitgereikt na hogere technische leergangen van de tweede graad.

7° Diploma van een afdeling ingedeeld, in het economisch, paramedisch, pedagogisch, landbouwkundig of sociaal hoger onderwijs van het korte type en voor sociale promotie of van hoger kunst- of technisch onderwijs van de 3e, 2e of 1e graad uitgereikt door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door één van de Gemeenschappen.

8° Getuigschrift na het slagen voor de eerste twee studie jaren van de polytechnische afdeling of van de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School.

NIVEAU B (OVERGANGSMAATREGELEN)

1° Diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of kandidaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden te Antwerpen.

2° Kandidaatsdiploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door een inrichting van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door een inrichting van technisch onderwijs, gerangschikt als handelshogeschool in de categorie A5.

3° Diploma van burgerlijk conducteur uitgereikt door een Belgische universiteit.

4° Diploma van technisch ingenieur afgeleverd door een hogere technische school van de tweede graad.

5° Diploma van mijnmeter.

6° Diploma van gegradueerde in de landbouwwetenschappen, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 van het koninklijk besluit van 31 oktober 1934 tot vaststelling van de voorwaarden voor het toekennen van de diploma's van landbouwkundig ingenieur, scheikundig landbouwingenieur, ingenieur voor waters en bossen,

2° Diplômes de :

- a) licencié en sciences commerciales;
- b) d'ingénieur commercial;
- c) d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur pour les sciences commerciales;
- d) de licencié traducteur;
- e) de licencié interprète;

délivré par des établissements d'enseignement technique supérieur du troisième degré, ou par des établissements d'enseignement technique - classés comme instituts supérieurs de commerce A5 - ou par un jury d'examens institué par l'Etat.

3° Diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle de cinq ans par :

- a) la section de sciences administratives de l'Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans à Bruxelles;
- b) le "Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelwetenschappen" à Ixelles;
- c) le "Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen" à Anvers.

NIVEAU B

1° Diplôme de bachelier, sanctionnant des études d'un cycle ou de premier cycle, valorisables pour au moins 180 crédits, délivré par une université, une Haute Ecole, une Ecole supérieure des arts ou un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés ou tout grade académique de premier cycle délivré en vertu de dispositions antérieures à celles applicables lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

2° Certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle supérieur.

3° Diplôme de géomètre-expert immobilier.

4° Diplôme de gradué de l'enseignement supérieur professionnel, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'état ou par une des communautés, à l'exception du diplôme de gradué en nursing délivré dans l'enseignement supérieur professionnel.

5° Diplôme ou certificat de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études, soit par les universités belges, y compris les écoles annexées à ces universités, les établissements y assimilés par la loi ou les établissements d'enseignement supérieur, créés, subventionnés ou reconnus par l'Etat ou l'une des Communautés soit par un jury d'examens institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

6° Diplôme d'ingénieur technicien délivré après des cours supérieurs techniques du deuxième degré.

7° Diplôme d'une section classée dans l'enseignement supérieur économique, paramédical, pédagogique ou agricole, ou supérieur social du type court et de promotion sociale ou de l'enseignement artistique ou technique supérieur du 3e, 2e ou 1er degré délivré par un établissement créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou l'une des Communautés.

8° Certificat attestant la réussite des deux premières années d'études de la section polytechnique ou de la section "Toutes Armes" de l'Ecole royale militaire.

NIVEAU B (MESURES TRANSITOIRES)

1° Diplôme délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de candidature délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'Outre-Mer à Anvers.

2° Diplôme de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par une école d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par des établissements d'enseignement technique, classés comme instituts supérieurs de commerce dans la catégorie A5.

3° Diplôme de conducteur civil délivré par une université belge.

4° Diplôme d'ingénieur technicien délivré par une école supérieure technique du deuxième degré.

5° Diplôme de géomètre des mines.

6° Diplôme de gradué en sciences agronomiques, délivré conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal du 31 octobre 1934 fixant les conditions de collation des diplômes, d'ingénieur agronome, d'ingénieur chimiste agricole, d'ingénieur des eaux et forêts, d'ingénieur agronome colonial, d'ingénieur horticole, d'ingénieur de

koloniaal landbouwkundig ingenieur, tuinbouwkundig ingenieur, boerderijbouwkundig ingenieur, ingenieur der landbouwbedrijven, zoals het werd gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 juli 1936.

7° Diploma uitgereikt door een inrichting voor het hoger technisch onderwijs van de eerste graad met volledig leerplan opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie.

8° Diploma gerangschikt in één van navolgende categorieën : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2An, C1/D, C5/C1/D, C1/An,

uitgereikt door een inrichting voor hoger technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie.

9° Diploma gerangschikt in de categorie B3/B1,

uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienhonderdvijftig lestijden door een inrichting voor technisch onderwijs, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating het volgende eist :

a) of een diploma van volledige hogere secundaire studies;

b) of het welslagen voor een daarmede gelijkgesteld toelatingsexamen;

c) of een diploma van een afdeling gerangschikt in de categorie B3/B2.

10° Getuigschrift van het pedagogisch hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap.

NIVEAU C

1° Getuigschrift van hoger secundair onderwijs; bekwaamheidsdiploma dat toegang verleent tot het hoger onderwijs, gehomologeerd of uitgereikt door de examencommissie van de Staat of van één van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs.

2° Getuigschrift van het slagen met vrucht voor één van de toelatingsexamens voor de universiteit zoals voorzien in art. 49 § 1, vijfde lid van het Decreet van de Franse Gemeenschap van 31 maart 2004 betreffende de organisatie van het hoger onderwijs ter bevordering van de integratie in de Europese Ruimte van het hoger onderwijs en betreffende de herfinanciering van de universiteiten.

3° Gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van één van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt bekwaamheidsdiploma dat toegang verleent tot het hoger onderwijs.

4° Brevet van :

a) verpleeg- of ziekenhuisassistent(e);

b) verpleger of verpleegster;

uitgereikt, hetzij door een door de Staat of één van de Gemeenschappen in de categorie van de aanvullende secundaire beroepsscholen opgerichte, gesubsidieerde of erkende verplegingsafdeling, hetzij door een door de Staat of één van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie.

5° Einddiploma, studiegetuigschrift of getuigschrift van het zesde leerjaar van het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan uitgereikt na het volgen met vrucht door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door één van de Gemeenschappen.

6° Getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere secundaire cyclus.

7° Diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een hogere secundaire technische leergang van een inrichting voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door één van de Gemeenschappen, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventienhonderdvijftig lestijden.

8° Diploma van een afdeling van het secundair volwassenenonderwijs van een onderwijsinrichting, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door één van de Gemeenschappen, uitgereikt na ten minste zeventienhonderdvijftig lestijden.

9° Diploma of getuigschrift dat in aanmerking genomen wordt voor aanwerving bij de diensten van de Vlaamse overheid in niveau A of B.

10° Diploma van gegradueerde in de verpleegkunde, uitgereikt in het hoger beroepsonderwijs door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling of door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap.

géné rural, d'ingénieur des industries agricoles, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 16 juillet 1936.

7° Diplôme délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur du premier degré et de plein exercice, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'Etat.

8° Diplôme classé dans l'une des catégories suivantes : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2An, C1/D, C5/C1/D, C1/An,

délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'Etat.

9° Diplôme classé dans la catégorie B3/B1,

délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat et qui, lors de l'admission, exige :

a) ou un diplôme d'études secondaires supérieures complètes;

b) ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;

c) ou un diplôme d'une section classée en catégorie B3/B2.

10° Certificat de l'enseignement supérieur pédagogique de type court de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande.

NIVEAU C

1° Certificat d'enseignement secondaire supérieur ou diplôme d'aptitude à accéder à l'enseignement supérieur, homologué ou délivré par le jury d'Etat ou de l'une des Communautés pour l'enseignement secondaire.

2° Attestation de succès à un des examens d'admission universitaire telle que prévue à l'article 49 § 1^{er}, 5° du Décret (de la Communauté française) du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration à l'espace européen de l'enseignement supérieur et finançant les universités.

3° Diplôme d'aptitude donnant accès à l'enseignement supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire.

4° Brevet :

a) d'hospitalier ou d'hospitalière ou d'assistant ou d'assistante en soins hospitaliers;

b) d'infirmier ou d'infirmière;

délivré soit par une section de nursing créée, subventionnée ou reconnue par l'Etat dans la catégorie des écoles professionnelles complémentaires soit par un jury d'examen institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

5° Diplôme, certificat d'études ou attestation de fréquentation avec fruit de la sixième année d'enseignement général, technique, artistique ou professionnel secondaire de plein exercice, délivré par un établissement subventionné ou reconnu par l'Etat ou par l'une des Communautés.

6° Certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle secondaire supérieur.

7° Diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou l'une des Communautés, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes.

8° Diplôme d'une section de l'enseignement secondaire des adultes d'un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés, délivré après au moins sept cent cinquante périodes.

9° Diplôme ou certificat qui est pris en compte pour le recrutement auprès des services de l'Autorité flamande dans le niveau A ou B.

10° Diplôme de gradué en nursing, délivré dans l'enseignement supérieur professionnel par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'état ou par une des communautés, ou par le jury de la Communauté flamande.

NIVEAU C (OVERGANGSMAATREGEL)

1° Getuigschrift uitgereikt na één van de voorbereidende proeven voorgeschreven in de artikelen 10, 10bis en 12, van de op 31 december 1949 gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, zoals die bepalingen bestonden vóór 8 juni 1964.

2° Getuigschrift uitgereikt na het afleggen van een examen voorzien in artikel 9 van de op 31 december 1949 gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens.

3° Gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat voor het hoger middelbaar onderwijs uitgereikt diploma of getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs.

4° Erkend of aanvaard diploma van middelbare studies van de hogere graad (handelsafdeling).

5° Diploma of eindgetuigschrift van hoger middelbaar onderwijs behaald met vrucht.

6° Gehomologeerd diploma van de hogere secundaire technische school of eindgetuigschrift van studies in een hogere secundaire technische school uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studies, met vrucht, door een inrichting van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of diploma van de hogere secundaire technische school uitgereikt door de examencommissie van de Staat.

7° Diploma of eindgetuigschrift van de hogere secundaire technische school, - vroeger categorieën A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2 uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studiën, met vrucht, door een inrichting van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een examencommissie van de Staat.

8° Gehomologeerd diploma van hoger secundair kunstonderwijs met volledig leerplan,

uitgereikt overeenkomstig de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 10 februari 1971 tot vaststelling van de gelijkwaardigheid van het studiepeil van de inrichtingen voor kunstonderwijs met dat van hogere secundaire technische school en waarbij de voorwaarden voor het uitreiken van de diploma's bepaald worden en het koninklijk besluit van 25 juni 1976 tot regeling van de studies van sommige hogere secundaire afdelingen van de inrichtingen voor kunstonderwijs met volledig leerplan.

9° Einddiploma, eindgetuigschrift, studieattest of brevet van het zesde jaar van het kunst- of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een inrichting opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat.

10° Brevet of eindgetuigschrift uitgereikt na afloop van de hogere cyclus van een beroepsafdeling verbonden aan een inrichting voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in één van de categorieën A4, C3, C2, C5.

11° Diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden door een inrichting voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B1, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat.

12° Einddiploma of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden door een inrichting voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B2, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen eist.

NIVEAU D

Geen enkele vereiste van diploma of studiegetuigschrift wordt gesteld.

HOOFDSTUK II

§ 1. Aangenomen worden eveneens de in overeenstemming met een buitenlandse regeling behaalde diploma's en studiegetuigschriften die, krachtens verdragen of internationale overeenkomsten of met toepassing van de procedure voor het verlenen van de gelijkwaardigheid, voorgeschreven bij de wet van 19 maart 1971 betreffende de gelijkwaardigheid van de buitenlandse diploma's en studiegetuigschriften, gelijkwaardig worden verklaard met één van de in deze lijst bedoelde diploma's of studiegetuigschriften.

§ 2. In afwijking van § 1, gelden voor de toelating tot de diensten van de Staat tot een gereguleerd beroep, ook de bepalingen van de richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties.

NIVEAU C (MESURES TRANSITOIRES)

1° Certificat délivré à la suite d'une des épreuves préparatoires prévues aux articles 10, 10bis et 12, des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949, telles que ces dispositions existaient avant le 8 juin 1964.

2° Certificat délivré à la suite de l'examen prévu à l'article 9 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949.

3° Diplôme ou certificat de l'enseignement moyen supérieur, homologué ou délivré par le jury d'Etat pour l'enseignement moyen supérieur.

4° Diplôme agréé de fin d'études moyennes du degré supérieur (section commerciale).

5° Diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen supérieur obtenu avec fruit.

6° Diplôme homologué d'école technique secondaire supérieure ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, avec fruit, par un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou diplôme d'école technique secondaire supérieure délivré par le jury d'Etat.

7° Diplôme ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure, anciennes catégories A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2 délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, avec fruit, par un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat ou par un jury d'Etat de l'enseignement secondaire.

8° Diplôme homologué d'enseignement artistique secondaire supérieur de plein exercice,

délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1971 fixant l'équivalence du niveau des études des établissements d'enseignement artistique à celui de l'école technique secondaire supérieure et déterminant les conditions dans lesquelles les diplômes sont délivrés et de l'arrêté royal du 25 juin 1976 réglant les études de certaines sections secondaires supérieures des établissements d'enseignement artistique de plein exercice.

9° Diplôme, certificat de fin d'études, brevet ou attestation d'études de la sixième année de l'enseignement artistique ou professionnel secondaire supérieur de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou reconnu par l'Etat.

10° Brevet ou certificat de fin d'études délivré après la fréquentation du cycle secondaire supérieur d'une section professionnelle d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou reconnu par l'Etat et classé dans l'une des catégories A4, C3, C2, C5.

11° Diplôme délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B1, créé, subventionné ou reconnu par l'Etat.

12° Diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B2 créé, subventionné ou reconnu par l'Etat et qui, lors de l'admission, exige un diplôme d'études secondaires inférieures ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé.

NIVEAU D

Aucun diplôme ou certificat d'études n'est requis.

CHAPITRE II.

§ 1^{er}. Sont admis également les diplômes et certificats d'études obtenus selon un régime étranger qui, en vertu de traités ou de conventions internationales ou en application de la procédure d'octroi de l'équivalence prévue par la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers, sont déclarés équivalents à l'un des diplômes ou certificats d'études visés dans la présente liste.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, sont également prises en considération pour l'admission dans les services de l'Etat aux services à une profession réglementée, les dispositions de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Voor een gereguleerd beroep wordt volgende beroepskwalificatie uit een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen eveneens in aanmerking genomen : een kwalificatie die wordt gestaafd door :

1° een opleidingstitel,

2° een bekwaamheidsattest van een opleiding die niet wordt afgesloten met een certificaat of diploma, van een specifiek examen, of van de uitoefening van een beroep,

3° en/of beroepservaring.

Teneinde de waarde van de voorgestelde beroepskwalificatie te kennen, legt de selector die beroepskwalificatie voor advies voor aan de overheid bevoegd voor de erkenning van de beroepskwalificatie. De bevoegde overheid kan de erkenning afhankelijk maken van compenserende maatregelen (een aanpassingsstage of een proeve van bekwaamheid).

§ 3. De in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakte richtlijnen die de in § 2 opgesomde richtlijn zouden aanvullen of vervangen, zijn van rechtswege toepasselijk, behalve indien ze bepalingen beïnvloeden die aanpassingsmaatregelen moeten ondergaan of de bevoegdheden zouden wijzigen die aan de afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de Federale Overheid zijn toegekend.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van 21 maart 2018 van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

Voor het Verenigd College :

De Voorzitter van het Verenigd College,
R. VERVOORT

De Leden van het Verenigd College,
bevoegd voor het Openbaar ambt,
G. VANHENGEL

Art. N2. Bijlage II. Tabellen der weddenscalen.

Pour une profession réglementée, les qualifications professionnelles suivantes d'un autre état membre des Communautés européennes sont également prises en considération : une qualification qui est attestée par :

4° un titre de formation,

2° un certificat d'aptitude d'une formation qui n'est pas sanctionnée par un certificat ou un diplôme, d'un examen spécifique, ou de l'exercice d'une profession,

3° et/ou une expérience professionnelle.

Afin de connaître la valeur des qualifications professionnelles proposées, le sélecteur soumet ces qualifications professionnelles à l'avis de l'autorité compétente pour la reconnaissance de la qualification professionnelle. L'autorité compétente peut subordonner la reconnaissance aux mesures compensatoires (un stage d'adaptation ou une épreuve d'aptitude).

§ 3. Les directives publiées au *Moniteur belge* qui modifieraient ou remplaceraient la directive visée au § 2, sont applicables de plein droit sauf si elles affectent des dispositions qui doivent faire l'objet de mesures d'adaptation ou modifieraient les pouvoirs attribués à l'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale.

Vu pour être annexé à l'arrêté du 21 mars 2018 du Collège réuni de la Commission communautaire commune portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Pour le Collège réuni :

Le Président du Collège,
R. VERVOORT

Les Membres du Collège réuni,
compétents pour la Fonction publique,
D. GOSUIN

Art. N2. Annexe II. Tableaux des échelles de traitement.

Ancienniteit / Ancienneté	A101	A102	A103	A111
0	22789,00	24960,00	27001,00	27001,00
1	23436,00	25607,00	27648,00	27648,00
2	24083,00	26254,00	28295,00	28295,00
3	24730,00	26901,00	28942,00	28942,00
4	24730,00	26901,00	28942,00	28942,00
5	25720,00	27891,00	29932,00	30074,00
6	25720,00	27891,00	29932,00	30074,00
7	26710,00	28881,00	30922,00	31206,00
8	26710,00	28881,00	30922,00	31206,00
9	27700,00	29871,00	31912,00	32338,00
10	27700,00	29871,00	31912,00	32338,00
11	28690,00	30861,00	32902,00	33470,00
12	28690,00	30861,00	32902,00	33470,00
13	29680,00	31851,00	33892,00	34602,00
14	29680,00	31851,00	33892,00	34602,00
15	30670,00	32841,00	34882,00	35734,00
16	30670,00	32841,00	34882,00	35734,00
17	31660,00	33831,00	35872,00	36866,00
18	31660,00	33831,00	35872,00	36866,00
19	32650,00	34821,00	36862,00	37998,00
20	32650,00	34821,00	36862,00	37998,00
21	33640,00	35811,00	37852,00	39130,00
22	33640,00	35811,00	37852,00	39130,00
23	34630,00	36801,00	38842,00	40262,00
24	34630,00	36801,00	38842,00	40262,00
25	35620,00	37791,00	39832,00	41394,00

Anciënniteit / Ancienneté	A101	A102	A103	A111
26	35620,00	37791,00	39832,00	41394,00
27	36610,00	38781,00	40822,00	42526,00
28	36610,00	38781,00	40822,00	
29	37600,00	39771,00	41812,00	

Anciënniteit / Ancienneté	A112	A113
0	30212,00	33202,00
1	30859,00	33899,00
2	31506,00	34596,00
3	32153,00	35293,00
4	32153,00	35293,00
5	33285,00	36677,00
6	33285,00	36677,00
7	34417,00	38061,00
8	34417,00	38061,00
9	35549,00	39445,00
10	35549,00	39445,00
11	36681,00	40829,00
12	36681,00	40829,00
13	37813,00	42213,00
14	37813,00	42213,00
15	38945,00	43597,00
16	38945,00	43597,00
17	40077,00	44981,00
18	40077,00	44981,00
19	41209,00	46365,00
20	41209,00	46365,00
21	42341,00	47749,00
22	42341,00	47749,00
23	43473,00	49133,00
24	43473,00	
25	44605,00	

Anciënniteit / Ancienneté	A200	A210	A220	A230
0	29071,00	29202,00	34697,00	35.161,00
1	29071,00	29202,00	35394,00	35.858,00
2	30182,00	30586,00	36091,00	36.555,00
3	30182,00	30586,00	36788,00	37.252,00
4	31293,00	31970,00	36788,00	37.252,00
5	31293,00	31970,00	38172,00	38.672,00
6	32404,00	33354,00	38172,00	38.672,00
7	32404,00	33354,00	39556,00	40.056,00
8	33515,00	34738,00	39556,00	40.056,00
9	33515,00	34738,00	40940,00	41.440,00
10	34626,00	36122,00	40940,00	41.440,00
11	34626,00	36122,00	42324,00	42.824,00
12	35737,00	37506,00	42324,00	42.824,00
13	35737,00	37506,00	43708,00	44.208,00
14	36848,00	38890,00	43708,00	44.208,00
15	36848,00	38890,00	45092,00	45.592,00
16	37959,00	40274,00	45092,00	45.592,00

Anciënniteit / Ancienneté	A200	A210	A220	A230
17	37959,00	40274,00	46476,00	46.976,00
18	39070,00	41658,00	46476,00	46.976,00
19	39070,00	41658,00	47860,00	48.360,00
20	40181,00	43042,00	47860,00	48.360,00
21	40181,00	43042,00	49244,00	49.744,00
22	41292,00	44426,00	49244,00	49.744,00
23	41292,00	44426,00	50628,00	51.128,00
24	42403,00	45810,00		51.128,00
25	42403,00	45810,00		52.512,00
26	43514,00	47194,00		
27	43514,00			
28	44625,00			

Anciënniteit / Ancienneté	A300	A310	A400	A410
0	31970,00	35626,00	40626,00	42615,00
1	33475,00	37081,00	40626,00	42615,00
2	33475,00	37081,00	42010,00	44070,00
3	34980,00	38536,00	42010,00	44070,00
4	34980,00	38536,00	43394,00	45525,00
5	36485,00	39991,00	43394,00	45525,00
6	36485,00	39991,00	44778,00	46980,00
7	37990,00	41446,00	44778,00	46980,00
8	37990,00	41446,00	46162,00	48435,00
9	39495,00	42901,00	46162,00	48435,00
10	39495,00	42901,00	47546,00	49890,00
11	41000,00	44356,00	47546,00	49890,00
12	41000,00	44356,00	48930,00	51345,00
13	42505,00	45811,00	48930,00	51345,00
14	42505,00	45811,00	50314,00	52800,00
15	44010,00	47266,00	50314,00	52800,00
16	44010,00	47266,00	51698,00	54255,00
17	45515,00	48721,00	51698,00	54255,00
18	45515,00	48721,00	53082,00	55710,00
19	47020,00	50176,00	53082,00	55710,00
20	47020,00	50176,00	54466,00	57165,00
21	48525,00	51631,00	54466,00	57165,00
22	48525,00	51631,00	55850,00	58620,00
23	50030,00	53086,00	55.850,00	58620,00
24	50030,00	53.086,00	57.234,00	60075,00
25	51.535,00	54.541,00	57.234,00	60075,00
26	51.535,00	54.541,00	58.618,00	61530,00
27	53.040,00	55.996,00		

Anciënniteit / Ancienneté	A500
0	48281,00
1	48281,00
2	49665,00
3	49665,00
4	51049,00

Anciënniteit / Ancienneté	A500
5	51049,00
6	52433,00
7	52433,00
8	53817,00
9	53817,00
10	55201,00
11	55201,00
12	56585,00
13	56585,00
14	57969,00
15	57969,00
16	59353,00
17	59353,00
18	60737,00
19	60737,00
20	62121,00
21	62121,00
22	63505,00
23	63.505,00
24	64.889,00
25	64.889,00
26	66.273,00

Anciënniteit / Ancienneté	B101	B102	B103	B200
0	16466,00	18456,00	21597,00	22486,00
1	16931,00	18770,00	21870,00	22759,00
2	17103,00	19084,00	22143,00	23032,00
3	18245,00	20226,00	23022,00	23750,00
4	18245,00	20226,00	23022,00	23750,00
5	18781,00	20762,00	23558,00	24154,00
6	18781,00	20762,00	23558,00	24154,00
7	19317,00	21298,00	24094,00	25033,00
8	19317,00	21298,00	24094,00	25033,00
9	19853,00	21834,00	24630,00	25912,00
10	19853,00	21834,00	24630,00	25912,00
11	20389,00	22370,00	25166,00	26791,00
12	20753,00	22734,00	25530,00	26791,00
13	21289,00	23441,00	26237,00	27670,00
14	21289,00	23441,00	26237,00	27670,00
15	21825,00	24148,00	26944,00	28549,00
16	21825,00	24148,00	26944,00	28549,00
17	22361,00	24855,00	27651,00	29428,00
18	22361,00	24855,00	27651,00	29428,00
19	22897,00	25562,00	28358,00	30307,00
20	22897,00	25562,00	28358,00	30307,00
21	23433,00	26269,00	29065,00	31186,00
22	23433,00	26269,00	29065,00	31186,00
23	23969,00	26976,00	29772,00	32065,00
24	23969,00	26976,00	29772,00	32065,00

Anciënniteit / Ancienneté	B101	B102	B103	B200
25	24505,00	27683,00	30479,00	32944,00
26	24505,00	27683,00	31186,00	32944,00
27	25576,00	28855,00	31893,00	33823,00
28	25576,00	28855,00	31893,00	33823,00
29	26647,00	30027,00	32600,00	34702,00
30	26647,00	30027,00	32600,00	34702,00
31	27718,00	31199,00	33307,00	35581,00

Anciënniteit / Ancienneté	C101	C102	C103	C200
0	14628,00	16052,00	17143,00	19981,00
1	15133,00	16598,00	17709,00	20295,00
2	15335,00	17144,00	18275,00	20609,00
3	15537,00	17690,00	18841,00	21640,00
4	15537,00	17690,00	18841,00	21640,00
5	16164,00	18317,00	19468,00	22176,00
6	16164,00	18317,00	19468,00	22176,00
7	16791,00	18944,00	20095,00	22712,00
8	16791,00	18944,00	20095,00	22712,00
9	17418,00	19571,00	20722,00	23248,00
10	17418,00	19571,00	20722,00	23248,00
11	18045,00	20198,00	21349,00	23784,00
12	18045,00	20198,00	21349,00	24148,00
13	18672,00	20825,00	21976,00	24855,00
14	18672,00	20825,00	21976,00	24855,00
15	19299,00	21452,00	22603,00	25562,00
16	19299,00	21452,00	22603,00	25562,00
17	19926,00	22079,00	23230,00	26269,00
18	19926,00	22079,00	23230,00	26269,00
19	20553,00	22706,00	23857,00	26976,00
20	20553,00	22706,00	23857,00	26976,00
21	21180,00	23333,00	24484,00	27683,00
22	21180,00	23333,00	24484,00	27683,00
23	21807,00	23960,00	25111,00	28390,00
24	21807,00	23960,00	25111,00	28390,00
25	22434,00	24587,00	25738,00	29097,00
26	22434,00	24587,00	25738,00	29097,00
27	23374,00	25840,00	26991,00	29804,00
28	23374,00	25840,00	26991,00	29804,00

Anciënniteit / Ancienneté	C101	C102	C103	C200
29	24314,00	27093,00	28244,00	30511,00
30	24314,00	27093,00	28244,00	30511,00
31	25254,00	28346,00	29497,00	31218,00

Anciënniteit / Ancienneté	D101	D102	D103	D200
0	14426,00	14426,00	15224,00	16880,00
1	14780,00	14780,00	15447,00	17385,00
2	14780,00	14780,00	15670,00	17385,00
3	15255,00	15417,00	16701,00	17890,00
4	15538,00	15700,00	16974,00	17890,00
5	15538,00	15700,00	16974,00	18395,00
6	15821,00	16246,00	17247,00	18395,00
7	15821,00	16600,00	17247,00	18900,00
8	16104,00	16600,00	17520,00	18900,00
9	16104,00	16954,00	17520,00	19405,00
10	16387,00	16954,00	17793,00	19405,00
11	16549,00	17308,00	17793,00	19910,00
12	16943,00	17308,00	18349,00	19910,00
13	17115,00	17662,00	18693,00	20415,00
14	17459,00	17662,00	18885,00	20415,00
15	17459,00	18016,00	19047,00	20920,00
16	17803,00	18016,00	19249,00	20920,00
17	17803,00	18370,00	19411,00	21425,00
18	18147,00	18370,00	19613,00	21425,00
19	18147,00	18724,00	19765,00	21930,00
20	18491,00	18724,00	19978,00	21930,00
21	18491,00	19078,00	20130,00	22435,00
22	18835,00	19078,00	20353,00	22435,00
23	18835,00	19432,00	20495,00	22940,00
24	19179,00	19432,00	20849,00	22940,00
25	19523,00	19786,00	21203,00	23445,00
26	19523,00	19786,00	21446,00	23445,00
27	19867,00	20140,00	21810,00	23950,00
28	19867,00	20140,00	21810,00	23950,00
29	20211,00	20494,00	22174,00	24455,00
30	20211,00	20494,00	22174,00	24455,00
31	20555,00	20848,00	22538,00	24960,00

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van 21 maart 2018 van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.

Brussel, 21 maart 2018.

Voor het Verenigd College :

De Voorzitter van het Verenigd College,
R. VERVOORT

De Leden van het Verenigd College,
bevoegd voor het Openbaar ambt,
G. VANHENGEL

Vu pour être annexé à l'arrêté du 21 mars 2018 du Collège réuni de la Commission communautaire commune portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Bruxelles, le 21 mars 2018.

Pour le Collège réuni :

Le Président du Collège,
R. VERVOORT

Les Membres du Collège réuni,
compétents pour la Fonction publique,
D. GOSUIN