

LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS
WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2023/40838]

20 JANUARI 2023. — Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de Provinciewet van 30 april 1836, artikel 71*bis*, tweede lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- de Nieuwe Gemeentewet van 24 juni 1988, artikel 148, derde lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 100, §3, en artikel 112, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 184, §3, 195 en 550, eerste lid.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 15 03 2022.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol nr. 2022/12 afgesloten op 26 oktober 2022.
- Op 18 november 2022 werd het advies aangevraagd aan de Raad van State binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973. Het advies is niet meegedeeld binnen die termijn. Daarom wordt artikel 84, §4, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, toegepast.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

HOOFDSTUK 1. — *Inleidende bepalingen*

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de tucht of disciplinaire sancties en het ontslag van het personeelslid;
- 2° afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2^{quater} van het voormelde besluit;
- 3° andere lokale en provinciale overheden:
 - a) de gemeente;
 - b) het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
 - c) de welzijnsvereniging;
 - d) het autonome gemeentebedrijf;
 - e) de provincie;
 - f) het autonome provinciebedrijf;
 - g) de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, vermeld in deel 3, titel 3, van het decreet van 22 december 2017;
- 4° bestuur:
 - a) het gemeentebestuur;
 - b) het bestuur van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
 - c) het provinciebestuur;
 - d) het autonoom gemeentebedrijf;
 - e) het autonoom provinciebedrijf;
 - f) de welzijnsvereniging;

- 5° bevordering: de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad die hoger gerangschikt is conform de indeling en rangschikking van de graden, vermeld in artikel 4;
- 6° contractueel personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen met een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 7° decreet van 22 december 2017: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- 8° diensten van de Vlaamse overheid: de diensten die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006;
- 9° fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17, 3), van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
- 10° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel;
- 11° graad: de benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of de benaming voor een specifieke functie;
- 12° hoofd van het personeel:
 - a) de algemeen directeur voor het gemeentepersoneel en het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient;
 - b) de provinciegriffier voor het provinciepersoneel;
 - c) in voorkomend geval, het hoofd van het autonoom gemeentebedrijf of autonoom provinciebedrijf voor het personeel van dat extern verzelfstandigd agentschap, en het hoofd van de welzijnsvereniging voor het personeel van de welzijnsvereniging;
- 13° personeelslid: het statutaire personeelslid en het contractuele personeelslid;
- 14° raad: de gemeenteraad voor de gemeente, de provincieraad voor de provincie, de raad voor maatschappelijk welzijn voor het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, of het orgaan waaraan de bevoegdheid voor het vaststellen van de rechtspositieregeling is toevertrouwd, elk voor de rechtspositie van het eigen personeel;
- 15° salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
- 16° schriftelijk:
 - a) een aangetekende brief;
 - b) een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;
 - c) een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;
- 17° sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;
- 18° statutair personeelslid:
 - a) elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband;
 - b) het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 19° toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
- 20° vast aangesteld statutair personeelslid: het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband of in vast dienstverband is benoemd;
- 21° vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die het personeelslid werkelijk maakt;
- 22° voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
- 23° werkdag: elke dag waarop het personeelslid mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

Art. 2. §1. Dit besluit is van toepassing op:

- 1° het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 162, §1, en in artikel 182 van het decreet van 22 december 2017;
- 2° het personeel van het autonoom gemeentebedrijf, vermeld in artikel 239 van het decreet van 22 december 2017;
- 3° het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en 98 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 4° het personeel van het autonoom provinciebedrijf, vermeld in artikel 234 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 5° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 182 en 183 van het decreet van 22 december 2017;
- 6° het personeel van de welzijnsvereniging, vermeld in artikel 488, §1, van het decreet van 22 december 2017.

In afwijking van het eerste lid, 1°, 5° en 6°, worden op het personeel van een zorginstelling of het personeel dat ter beschikking wordt gesteld in een zorginstelling, en die door de hogere overheid gefinancierd wordt, de regelingen toegepast die verenigbaar zijn met de erkennings- en subsidiëringnormen van die hogere overheid.

§2. Tenzij anders bepaald, bepaalt de raad in de rechtspositieregeling welke bepalingen van dit besluit van toepassing zijn voor:

- 1° de personen aangesteld met een studentenovereenkomst als vermeld in artikel 121 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 2° het kabinet- of fractiepersoneel, vermeld in artikel 184, §3, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 100, §3, van het Provinciedecreet van 9 december 2005;

- 3° het personeel van de door de hogere overheid erkende, vergunde of gesubsidieerde zorginstellingen, dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren;
- 4° het personeel dat ter beschikking wordt gesteld aan een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of entiteit, en dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, zoals bekrachtigd door de federale regering op 12 november 2020;
- 5° de personen die activiteiten verrichten als bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§3. Dit besluit is niet van toepassing op de volgende personeelscategorieën:

- 1° de cliënten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn die tijdelijk in een functie werken bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn of ter beschikking gesteld worden van een derde met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 2° de medewerkers die binnen het bestuur tijdelijk werken onder een tewerkstellingsvorm die gesubsidieerd wordt door de hogere overheden met het oog op het aanbieden van een activeringstraject dat bestaat uit werk in combinatie met langdurige ondersteuning aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met het oog op persoonlijke groei, maatschappelijke participatie en waar mogelijk ter voorbereiding op een tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

Art. 3. §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling, binnen de grenzen van dit besluit, de mogelijkheden tot afwijking van de plaatselijke rechtspositieregeling die door het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de uitvoering bij de individuele toekenning kunnen worden toegestaan om redelijke aanpassingen voor personeelsleden met een handicap te garanderen.

§2. Ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, bestaat uit personen met een arbeidshandicap die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
- 3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4° ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- 5° ze zijn het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%, uitgereikt door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's of door het Bestuur medische expertise in het kader van de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- 6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap: het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, opgericht bij decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding".

Bij de berekening van het percentage van 2%, vermeld in het eerste lid, worden bij de openbare centra voor maatschappelijk welzijn de functies van het verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend.

HOOFDSTUK 2. — *Loopbaan*

Afdeling 1. — Graden

Art. 4. §1. Dit artikel is niet van toepassing op:

- 1° de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur van de gemeente;
- 2° de provinciegrieffier en de financieel beheerder van de provincie.

§2. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomaverreikte van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.

De niveaus en de diploma's en getuigschriften die ermee overeenstemmen, zijn:

- 1° niveau A: een masterdiploma of een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld is met universitair onderwijs;
- 2° niveau B: een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van een cyclus of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 3° niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 4° niveau D: geen diplomaverreikte;
- 5° niveau E: geen diplomaverreikte.

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau, opgenomen in bijlage 2 die bij het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 is gevoegd, is van overeenkomstige toepassing.

In aanvulling op de lijst, vermeld in het derde lid, komen volgende attesten ook in aanmerking:

- 1° een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;

- 2° een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, gevolgd bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat evenwaardige ervaring, vermeld in het eerste lid, in aanmerking wordt genomen en bepaalt in dat geval via welke selectietechniek wordt beoordeeld of de kandidaat op het vooropgestelde niveau kan functioneren.

Voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183, §1, van het decreet van 22 december 2017, bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor binnenlands bestuur, welke diploma's in aanmerking komen voor die functie, na advies van de betrokken vertegenwoordigers van het hoger onderwijs.

§3. Per niveau worden de graden, in voorkomend geval, hiërarchisch gerangschikt in basisgraden en hogere graden.

Een functie wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

Afdeling 2. — Instroom

Art. 5. Kandidaten hebben toegang tot een functie bij een bestuur als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° ze vertonen een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
- 2° ze genieten de burgerlijke en politieke rechten;
- 3° voor een statutaire functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. In de andere gevallen hebben de kandidaten de Belgische nationaliteit of zijn ze burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
- 4° voor een contractuele functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

De voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt, in voorkomend geval, getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat een schriftelijke toelichting daarover voorleggen.

Art. 6. Kandidaten komen in aanmerking voor aanwerving als ze voldoen aan de volgende minimale voorwaarden:

- 1° ze beschikken over de vereiste taalkennis, vermeld in artikel 15, §1 en §2, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° met behoud van de toepassing van artikel 12 van dit besluit, slagen de kandidaten voor de selectieprocedure, vermeld in artikel 8, §1, tweede lid, en §2, tweede lid, en artikel 10 van dit besluit;
- 3° de kandidaten voldoen aan de diplomavereiste voor het niveau waarin de functie zich situeert of aan de ervaringsvereiste, als de raad dat als alternatief heeft gesteld in de rechtspositieregeling;
- 4° in voorkomend geval, beschikken de kandidaten over het diploma vereist door de hogere overheid om de functie te mogen uitoefenen.

Art. 7. In afwijking van artikel 6, 2°, bepaalt de raad in de rechtspositieregeling of kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie bij het bestuur in dezelfde graad als de functie die wordt ingevuld, volledig of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

In afwijking van artikel 6, 2°, is het personeelslid dat in een deeltijdse functie werkt nadat het geslaagd is voor selectieproeven voor die functie, vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds wordt.

Art. 8. §1. Een kandidaat voor de functie van algemeen directeur, adjunct-algemeendirecteur of provinciegrieffier die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de concrete selectieprocedure vast voor de functie, vermeld in het eerste lid. De selectieprocedure omvat tenminste de selectiecriteria en de gebruikte selectietechnieken, waaronder een test die de management- en leiderschaps capaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau.

§2. Een kandidaat voor de functie van financieel directeur van de gemeente of van financieel beheerder van de provincie die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de selectieprocedure vast voor de functie, vermeld in het eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaten toetst.

Art. 9. Vóór elke aanwerving wordt de functie die wordt ingevuld met een oproep tot kandidaten extern bekendgemaakt. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de regels voor die externe bekendmaking en voor de indiening van de kandidaturen.

De volgende informatie wordt in voorkomend geval ter beschikking gesteld van de kandidaten:

- 1° de wijze van en termijn voor de kandidaatstelling;
- 2° de aard, het prestatierégime en de duurtijd van de tewerkstelling;
- 3° de functievereisten en functievoorwaarden;
- 4° of er een diploma is vereist of evenwaardige ervaring, vermeld in artikel 4, §2, eerste lid;
- 5° of er een wervingsreserve wordt aangelegd;
- 6° de wijze waarop de functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering, interne of externe mobiliteit, of een combinatie van voormelde procedures;
- 7° de selectieprocedure en de daaraan verbonden termijnen.

In de volgende gevallen is het eerste lid niet van toepassing:

- 1° de aanstellende overheid beslist bij de bekendmaking om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld;
- 2° de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of die functie wordt omgezet in een voltijdse functie. Als verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Art. 10. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de algemene regels voor de selectieprocedure, waaronder minimaal de wijze waarop de selectiecommissie wordt samengesteld.

Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast.

De leden van de raad en het uitvoerende orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in het kader van een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

De selectiecommissie maakt bij het afsluiten van de selectieprocedure een gemotiveerd en geïntegreerd eindverslag op met vermelding van het eindresultaat van de kandidaat.

De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het vierde lid.

Art. 11. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

Art. 12. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling in welke van de volgende gevallen en onder welke voorwaarden er wordt afgeweken van de bepalingen over de bekendmaking en de selectie, vermeld in artikel 6, 2°, en artikel 9 en 10:

- 1° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;
- 2° voor een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 3° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van projecten die maximaal twee jaar duren;
- 4° voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 3, §2.

Afdeling 3. — Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

Onderafdeling 1. — Opvolging, feedback en evaluatie

Art. 13. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze van opvolging en feedback, en de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, eerste lid van het Provinciedecreet van 9 december 2005, en ook de gevolgen van opvolging, feedback of eventuele evaluatie.

Art. 14. De raad werkt in de rechtspositieregeling een beroepsprocedure uit voor het personeelslid dat bezwaar indient tegen ongunstige of negatieve gevolgen als gevolg van de opvolging, de feedback of de eventuele evaluatie als vermeld in artikel 13. Het personeelslid wordt in elk geval vooraf gehoord.

Art. 15. §1. In voorkomend geval bepaalt de raad in de rechtspositieregeling voor de evaluatie van de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie, de wijze waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de procedure en de wijze waarop ze de noodzakelijke informatie krijgen voor de opmaak van het voorbereidende rapport, vermeld in artikel 194, derde lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, derde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

§2. De onafhankelijkheid waarmee de financieel directeur van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie bepaalde taken als vermeld in het decreet van 22 december 2017 en in het Provinciedecreet van 9 december 2005, uitvoeren, mag niet het voorwerp zijn van een evaluatie. De mate waarin ze zich inzetten voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

De onafhankelijkheid waarmee de ombudsman de zaken die worden voorgelegd, behandelt, mag niet het voorwerp zijn van een evaluatie. De mate waarin de ombudsman zich inzet voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

Onderafdeling 2. — Vorming

Art. 16. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop personeelsleden recht hebben op vorming en de gevallen waarin vorming een plicht is als vermeld in artikel 192 van het decreet van 22 december 2017 en artikel 107 van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

Afdeling 4. — Doorstroom

Onderafdeling 1. — Interne mobiliteit

Art. 17. §1. In dit artikel wordt verstaan onder interne personeelsmobiliteit: de heraanstelling van een personeelslid in een functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.

Het heraanbestelde personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan die graad.

De aanstellende overheid maakt de functie die wordt ingevuld aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de interne personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van interne bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de volgende overheden met hetzelfde werkingsgebied die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 3, ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, vierde lid:

- 1° voor de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn komen in aanmerking: de personeelsleden van de gemeente, de autonome gemeentebedrijven, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een welzijnsvereniging en een autonome verzorgingsinstelling, als vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3, van het decreet van 22 december 2017, met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn als enig lid of met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de eigen gemeente als enig lid;
- 2° voor de provincie komen in aanmerking: de personeelsleden van de provincie en de autonome provinciebedrijven.

§3. De kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° ze beantwoorden aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;
- 2° ze vervullen de eventuele diplomaverenisten voor de functie;
- 3° ze zijn in hun bestuur aangesteld na een externe bekendmaking als vermeld in artikel 9, en na de selectieprocedure, vermeld in artikel 6, 2°.

Onderafdeling 2. — Externe mobiliteit

Art. 18. §1. In dit artikel wordt verstaan onder externe personeelsmobiliteit: de procedure waarbij personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, en van de diensten van de Vlaamse overheid zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, vermeld in artikel 17, §1, of voor deelname aan een bevorderingsprocedure, vermeld in artikel 19, §1, voor een functie bij die overheden.

§2. Alleen de personeelsleden van de overheden, vermeld in paragraaf 1, die in hun bestuur zijn aangesteld na een selectieprocedure als vermeld in artikel 6, 2°, en die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3, kunnen zich kandidaat stellen voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie komen niet in aanmerking voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

§3. De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de externe personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

Artikel 9 is ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

Onderafdeling 3. — Bevordering

Art. 19. §1. De aanstellende overheid maakt de functie die bij bevordering wordt ingevuld, aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de bevordering vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 17, §2, ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, tweede lid.

§3. De kandidaten voldoen aan de minimale voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3.

Onderafdeling 4. — Mandaatstelsel

Art. 20. §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling welke functies van niveau A en niveau B bij mandaat voor een vooraf bepaalde periode kunnen worden ingevuld.

§2. Een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur wordt in statutair dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld.

Een contractueel personeelslid van het bestuur of een externe kandidaat wordt in contractueel dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld in overeenstemming met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. De aanstellende overheid bepaalt op welke wijze het mandaat wordt ingevuld conform artikel 6, 2°, artikel 9, 17, 18 en 19.

§4. De mandaathouder in de statutaire functie van algemeen directeur, adjunct-algemeendirecteur en financieel directeur van de gemeente en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie, krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een andere functie dan een van de functies, vermeld in het eerste lid, heeft recht op de functionele loopbaan, vermeld in artikel 26, en de salarisschaal onder dezelfde voorwaarden als wanneer de functie niet bij mandaat wordt ingesteld.

Art. 21. De kandidaat heeft toegang tot een vacante mandaatfunctie als die voldoet aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de kandidaat beantwoordt aan de voorwaarden, vermeld in artikel 5 en 6, artikel 17, §3, artikel 18, §2, en artikel 19, §3, naargelang van de gekozen procedure;
- 2° de kandidaat is geslaagd voor de selectieprocedure voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de openstaande functie wordt ingevuld.

Art. 22. De raad stelt in de rechtspositieregeling ten minste de regels vast voor:

- 1° de duurtijd van het mandaat;
- 2° de verlenging van het mandaat;
- 3° de beëindiging van het mandaat;
- 4° de terugvalpositie van de mandaathouder.

Het mandaat vermeld in punt 2° kan enkel verlengd worden na een gunstige evaluatie van de betrokken mandaathouder.

Onderafdeling 5. — Herplaatsing

Art. 23. §1. Als een bevoegde medische instantie een vast aangesteld statutair personeelslid niet langer geschikt acht om een functie uit te oefenen, maar wel geschikt acht om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met de gezondheidstoestand van het personeelslid, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een passende functie van dezelfde of van een lagere graad.

Het betrokken personeelslid krijgt de salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Het personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere graad behoudt het salaris dat het had verworven in zijn vorige functie op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn nieuwe organieke graad een hoger salaris bereikt.

§2. Vast aangestelde statutaire personeelsleden die na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgen bij afloop van een eventuele proeftijd, worden opnieuw aangesteld in hun vorige functie of in een andere functie van hun vorige graad als hun vorige functie ingevuld is.

Het betrokken personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in de functie van zijn vorige graad. De eventuele schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

§3. Als een vast aangesteld statutair personeelslid om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst worden in een passende functie van een lagere graad.

Bij een herplaatsing in een lagere graad ontvangt het personeelslid het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

§4. Het contractuele personeelslid komt in aanmerking voor de herplaatsing zoals vermeld in paragraaf 1 tot en met 3, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

Art. 24. De raad stelt in de rechtspositieregeling de voorwaarden voor de herplaatsing vast. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de eventuele voorrangregels die van toepassing zijn als er meer overtallige personeelsleden in aanmerking komen voor herplaatsing.

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing.

De herplaatsing is definitief. Als de herplaatsing wordt uitgevoerd om gezondheidsredenen als vermeld in artikel 23, §1, eerste lid, kan de herplaatsing ook tijdelijk zijn.

In elk geval wordt het betrokken personeelslid vooraf gehoord.

HOOFDSTUK 3. — *Verloning*

Afdeling 1. — Salaris en salarisschalen

Art. 25. De raad stelt in de rechtspositieregeling het salaris van het personeel vast in salarisschalen die bestaan uit:

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 27 trappen;
- 3° een maximumsalaris.

Het minimumsalaris, vermeld in het eerste lid, 1°, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9*bis*, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het maximumsalaris, vermeld in het eerste lid, 3°, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.

Voor de toepassing van de salaristrappen, vermeld in het eerste lid, 2° geldt het volgende:

- 1° het personeelslid presteert in het betrokken jaar naar verwachting, dan gaat het één trap vooruit;
- 2° het personeelslid presteert in het betrokken jaar boven verwachting, dan kan het twee trappen vooruit gaan;
- 3° het personeelslid presteert in het betrokken jaar onder verwachting, dan kan het op dezelfde trap blijven staan.

Art. 26. De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die aan dezelfde graad verbonden zijn.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten van de evolutie in de functionele loopbaan.

Art. 27. §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling op welke manier en in welke mate beroepservaring bij de overheid en in dienst van een werkgever uit de privésector of als zelfstandige, in aanmerking wordt genomen om de geldelijke anciënniteit te berekenen en dus de toekenning van periodieke salarisverhogingen, als die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van de ervaring met de voorwaarden en met de functievereisten van de functie waarin personeelsleden aangesteld worden. De personeelsleden leveren het bewijs van hun beroepservaring.

De geldelijke anciënniteit die met toepassing van het eerste en tweede lid verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur.

§2. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, worden de periodes van beschikbaarheid en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, meegerekend bij de vaststelling van de geldelijke anciënniteit tijdens het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meerekenbaar zijn.

§3. In dit artikel wordt verstaan onder hetzelfde bestuur: de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat die gemeente bedient.

Art. 28. Om de geldelijke anciënniteit vast te stellen, wordt de beroepservaring, vermeld in artikel 27, §1, meegerekend tegen 100%, ongeacht of ze is opgedaan in het kader van een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling.

De geldelijke anciënniteit die verworven is in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar om de geldelijke anciënniteit te berekenen.

Art. 29. §1. De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de algemeen directeur binnen de volgende minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en gespreid over 15 trappen:

- 1° in gemeenten tot 6000 inwoners: 31.525 – 50.050;
- 2° in gemeenten van 6001 tot 15.000 inwoners: 39.294,07 – 58.036,33;
- 3° in gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners: 42.602,73 – 62.172,16;
- 4° in gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners: 45.040,72 – 66.308,26;
- 5° in gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners: 47.848,79 – 70.661,54;
- 6° in gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners: 50.765,61 – 74.797;
- 7° in gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners: 54.270,19 – 79.368,60;
- 8° in gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 57.470,01 – 83.722,08;
- 9° in gemeenten van meer dan 150.000 inwoners: 62.324,20 – 90.251,89.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de algemeen directeur is vastgesteld, blijft de persoonlijke salarisschaal van de algemeen directeur in dienst behouden.

Voor de toepassing van dit artikel geldt het bevolkingscijfer van de gemeente, vermeld in artikel 4, §3, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

De gemeenteraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de adjunct-algemeendirecteur vast. Die salarisschaal is lager dan de salarisschaal die voor de algemeen directeur vastgesteld is. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

§2. De provincieraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de provinciegriffier vast binnen de minimumgrens van 47.941,69 euro en de maximumgrens van 69.424,53 euro. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

Art. 30. §1. De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de financieel directeur, binnen de volgende vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en gespreid over 15 trappen:

- 1° in gemeenten tot 6.000 inwoners: 29.695,64 – 44.521,01;
- 2° in gemeenten van 6.001 tot 15.000 inwoners: 37.016,16 – 54.671,90;
- 3° in gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners: 40.133 – 58.567,98;
- 4° in gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners: 42.429,66 – 62.464,30;
- 5° in gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners: 45.074,95 – 66.330,72;
- 6° in gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners: 47.822,67 – 70.460,94;
- 7° in gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners: 51.124,10 – 74.767,52;
- 8° in gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 54.138,41 – 78.868,63;
- 9° in gemeenten van meer dan 150.000 inwoners: 58.711,20 – 85.019,90.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de financieel directeur is vastgesteld, blijft de persoonlijke salarisschaal van de financieel directeur in dienst behouden.

Voor de toepassing van dit artikel geldt het bevolkingscijfer van de gemeente, vermeld in artikel 4, §3, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

§2. De provincieraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de financieel beheerder vast binnen de minimumgrens van 44.207,70 euro en de maximumgrens van 64.401,60 euro. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

Art. 31. Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het salaris. Het uursalaris is gelijk aan 1/1976 van het salaris.

Afdeling 2. — Theoretisch budget

Art. 32. De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat het personeelslid volledig of gedeeltelijk afstand kan doen van de volgende looncomponenten ten voordele van een theoretisch budget waarbinnen het andere voordelen kan kiezen:

- 1° de eindejaarstoelage, vermeld in artikel 36;
- 2° de fietsvergoeding, vermeld in artikel 40, §1, 2°;
- 3° de vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden.

De toewijzing van het theoretische budget wordt opgenomen in een individueel akkoord tussen het hoofd van het personeel en het personeelslid.

Als er geen individueel akkoord is, behoudt het personeelslid het recht op voormelde looncomponenten.

De voordelen die het personeelslid kan kiezen en die gefinancierd worden met het theoretische budget, zijn maatschappelijk verantwoord en hebben geen betrekking op de aanvulling van het wettelijk pensioen. De raad bepaalt daarvoor in de rechtspositieregeling de nadere regels.

*Afdeling 3. — Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen**Onderafdeling 1. — Verplichte toelagen*

Art. 33. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld en een eindejaarstoelage.

Het personeelslid ontvangt een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. 34. Het vakantiegeld publiek stelsel bedraagt voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- 2° vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- 3° maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 31, tweede lid, aangevuld met de eventuele haard- en standplaatstoelage en in voorkomend geval met de toelagen die de raad in de rechtspositieregeling vaststelt.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten.

Art. 35. §1. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet in aanmerking komen om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

§2. Om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen, komt de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag die voorafgaat aan de datum van de indiensttreding als personeelslid, ook in aanmerking als de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° het personeelslid is jonger dan 25 jaar op het einde van het referentiejaar;
- 2° het personeelslid is uiterlijk in dienst getreden op de laatste dag van de vierde maand die volgt na de maand waarin het personeelslid een studie die recht geeft op kinderbijslag heeft beëindigd, of de maand waarin het personeelslid een leerovereenkomst heeft beëindigd.

In het eerste lid wordt verstaan onder referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

Art. 36. Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte die conform het tweede lid worden berekend.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, vermeld in het eerste lid, worden op de volgende wijze berekend:

- 1° het forfaitaire gedeelte: het forfaitaire gedeelte bedraagt sinds 2021 399,34 euro en wordt jaarlijks vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat van die berekening wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig en wordt verhoogd met 898,74 euro;
- 2° het veranderlijke gedeelte: 3,6% van het salaris, aangevuld met de eventuele haard- en standplaatstoelage en aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het bedrag van de eindejaarstoelage mag nooit meer bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten. Voor de titularis van een functie met onvolledige prestaties wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd in verhouding tot de geleverde prestaties.

Als een personeelslid, werkzaam in een erkende, en eventueel vergunde of gesubsidieerde, Vlaamse dienst van een revalidatieziekenhuis, initiatief voor beschut wonen, woonzorgcentrum, centrum voor dagverzorging, centrum voor kortverblijf, geïntegreerde dienst thuisverzorging of revalidatiecentrum, recht heeft op een attractiviteitspremie, wordt die voor de toepassing van het tweede lid, 1°, in mindering gebracht van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het tweede lid, 1°.

Art. 37. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, en die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet in aanmerking worden genomen om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

Onderafdeling 2. — Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Art. 38. Met behoud van de toepassing van andere decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen bepaalt de raad in de rechtspositieregeling of de volgende toelagen worden toegekend of ingevoerd:

- 1° een verstoringstoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen veelvoud van het uursalaris, per oproep, voor het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk;
- 2° een toelage voor het waarnemen van een hogere functie die niet hoger is dan het verschil tussen het huidige salaris en het salaris verbonden aan de waar te nemen functie;
- 3° een gevarentoelage voor werkzaamheden, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen;
- 4° een permanentietoelage voor het personeelslid dat door het hoofd van het personeel is aangewezen om zich buiten de normale diensturen beschikbaar te houden voor interventies;
- 5° een mandaattoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van het salaris van de mandaathouder, vermeld in artikel 20, §4;
- 6° een toelage voor opdrachthouderschap van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van salaris voor het personeelslid dat belast wordt binnen de eigen functie met een project of een of meer tijdelijke extra opdrachten, die de werklast en de verantwoordelijkheden verzwaren, of die extra eisen stellen, zonder dat de functiebeschrijving aangepast hoeft te worden;
- 7° een functioneringstoelage of een managementtoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage salaris voor uitstekende prestaties;
- 8° een toelage voor carpooling die de helft bedraagt van de vergoeding, vermeld in artikel 39, 1°, voor het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en een of meer andere personeelsleden meeneemt;
- 9° een toelage voor functieverzwarende van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van het geïndexeerde bruto jaarsalaris, zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan het salaris waarop het personeelslid in de hogere graad recht zou hebben;
- 10° een toelage voor het kabinet- of fractiepersoneel, waaronder ook de regeling voor overuren, vermeld in artikel 46, en onregelmatige prestaties, vermeld in artikel 45, wordt begrepen en zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan de hoogste salarisschaal van de algemeen directeur of de provinciegriffier.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° opdrachthouderschap: het belasten van personeelsleden met een opdracht die in de tijd is beperkt en die hun functie naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten, aanzienlijk verzwart;
- 2° waarneming van een hogere functie: het instemmen van het personeelslid van een lagere graad met het tijdelijk uitoefenen van een functie van een hogere graad als de titularis van de waar te nemen functie tijdelijk afwezig is of als die functie definitief vacant is maar nog niet ingevuld is.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de verstoringstoelage, vermeld in het eerste lid, 1°, kan worden omgezet in inhaalrust.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier, de financieel beheerder van de provincie en het kabinet- en fractiepersoneel komen niet in aanmerking voor de verstoringstoelage, vermeld in het eerste lid, 1°, en de permanentietoelage, vermeld in het eerste lid, 4°.

Voor de functieverzwarende, vermeld in het eerste lid, 9°, geldt het volgende:

- 1° het gaat om het tijdelijk uitoefenen van een significant zwaardere functie, waardoor het gewicht van de functie zich bevindt tussen de oorspronkelijke functie en de net hogere graad;
- 2° als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarende vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. Die periode kan na afloop maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar;
- 3° als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarende vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. Die periode kan maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar.

De raad kan andere toelagen dan de toelagen, vermeld in het eerste lid, toekennen of invoeren in de rechtspositieregeling, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1° ze hebben betrekking op geleverde prestaties;
- 2° ze worden niet toegekend op basis van taalkennis.

Art. 39. Minimaal wordt een vergoeding voor dienstreizen voor de verplaatsing van personeelsleden van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere toegekend. Bij die vergoeding gelden de volgende bepalingen:

- 1° als personeelsleden van hun eigen motorvoertuig gebruik maken, hebben ze recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

- 2° als personeelsleden een reizende functie uitoefenen, kan de vergoeding voor het gebruik van hun eigen motorvoertuig uit een forfaitaire vergoeding bestaan;
- 3° als personeelsleden hun eigen fiets gebruiken, ontvangen ze een fietsvergoeding van minimaal 0,15 euro per kilometer en van maximaal het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Art. 40. §1. Minimaal wordt een vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer als sociaal voordeel toegekend. Bij die vergoeding gelden de volgende bepalingen:

- 1° bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk worden de personeelsleden voor de kosten van het sociale abonnement ten minste vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover;
- 2° als personeelsleden de fiets gebruiken, ontvangen ze een fietsvergoeding van minimaal 0,15 euro per kilometer en van maximaal het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

§2. Personeelsleden hebben recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 597,47 euro voor rekening komen van het bestuur.

§3. De besturen sluiten een collectieve hospitalisatieverzekering voor:

- 1° de statutaire personeelsleden;
- 2° de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De besturen nemen de premie voor de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse functie hebben gesloten, volledig voor hun rekening.

In afwijking van het tweede lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat:

- 1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk voor rekening van het bestuur komt voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse functie hebben gesloten;
- 2° een hospitalisatieverzekering wordt gesloten voor sommige contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

§4. Het contractuele personeelslid heeft recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen of met een vergelijkbare bijdrageregeling van minimaal 2,5% van het salaris. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten voor de toekenning van dit recht.

Art. 41. De conciërge geniet, naast het salaris, voor de verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen:

- 1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet, met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;
- 2° een toelage voor de prestaties als conciërge.

Art. 42. Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie, worden terugbetaald.

Art. 43. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten van de toekenning van de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, vermeld in artikel 38 tot en met 41, en de terugbetaling van kosten, vermeld in artikel 42. De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Onderafdeling 3. — Onregelmatige prestaties

Art. 44. Deze onderafdeling is niet van toepassing op:

- 1° de algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;
- 2° de personeelsleden van het niveau A;
- 3° het kabinet- en fractiepersoneel.

Art. 45. §1. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgen personeelsleden de volgende voordelen:

- 1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur een van de volgende voordelen:
 - a) een kwartier extra inhaalrust;
 - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- 2° per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zondag of een feestdag als vermeld in artikel 55, een van de volgende voordelen:
 - a) een uur extra inhaalrust;
 - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
- 3° per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zaterdag een van de volgende voordelen:
 - a) extra inhaalrust van maximaal een uur;
 - b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100% van het uursalaris.

De salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de door een hogere overheid gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in dit artikel. Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de hogere financierende overheid.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen.

§2. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt het verzorgend personeelslid in een erkende dienst voor gezinszorg, vermeld in artikel 1, 2^o, van bijlage 2 die bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers is gevoegd, per uur prestaties op weekdays tussen achttien en twintig uur een van de volgende voordelen:

- 1° een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 15% van het uursalaris;
- 2° 9 minuten extra inhaalrust.

In afwijking van paragraaf 1, 3^o, krijgt het verzorgend personeel, vermeld in het eerste lid, per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een van de volgende voordelen:

- 1° een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan minimaal 30% en maximaal 100% van het uursalaris;
- 2° minimaal 18 minuten en maximaal één uur extra inhaalrust.

De extra inhaalrust of toeslag voor prestaties op zaterdag bedraagt in voorkomend geval nooit meer dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zondag, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2^o.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1^o, cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen.

In deze paragraaf wordt verstaan onder weekday: elke dag van de week, behalve zaterdag, zondag en feestdagen.

§3. Als berekeningsbasis voor de toeslag, vermeld in het paragraaf 1, eerste lid, en paragraaf 2, eerste en tweede lid, geldt het uursalaris, eventueel verhoogd met de volgende toelagen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage, vermeld in artikel 33, tweede lid;
- 2° de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, vermeld in artikel 38, eerste lid, 2^o;
- 3° de toelage voor opdrachthouderschap, vermeld in artikel 38, eerste lid, 6^o;
- 4° de mandaattoelage, vermeld in artikel 38, eerste lid, 5^o.

Art. 46. §1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° overuren: de uitzonderlijke prestaties die het personeelslid op verzoek van het bestuur verricht bovenop de uren die het op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis verricht;
- 2° overloon: een toeslag bovenop het salaris.

Dit artikel is niet van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.

§2. Personeelsleden die overuren presteren, krijgen compenserende inhaalrust binnen de termijn, vermeld in artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§3. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of groter is dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt met behoud van de toepassing van de regeling, vermeld in paragraaf 4, aan het personeelslid bovenop het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend.

Het overloon, vermeld in het eerste lid, of de extra inhaalrust, vermeld in het eerste lid, bedraagt:

- 1° een toeslag van 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 6 uur en 22 uur;
- 2° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 22 uur en 6 uur;
- 3° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zaterdagen tussen 0 uur en 24 uur;
- 4° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zondagen of op feestdagen als vermeld in artikel 55, tussen 0 uur en 24 uur.

Als berekeningsbasis voor het overloon, vermeld in het tweede lid, geldt het uursalaris, eventueel verhoogd met de volgende toelagen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage, vermeld in artikel 33, tweede lid;
- 2° de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, vermeld in artikel 38, eerste lid, 2^o;
- 3° de toelage voor opdrachthouderschap, vermeld in artikel 38, eerste lid, 6^o;
- 4° de mandaattoelage, vermeld in artikel 38, eerste lid, 5^o.

§4. De personeelsleden krijgen, als ze gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd hebben op verschillende tijdstippen als vermeld in paragraaf 3, tweede lid, 1^o tot en met 4^o, en het totaal aan gepresteerd overuren binnen die periode van vier maanden niet hebben kunnen compenseren met inhaalrust, voor de nog resterende overuren het meest gunstige overloon of de meest gunstige regeling van extra inhaalrust, die wordt vastgesteld met toepassing van paragraaf 3, tweede lid.

HOOFDSTUK 4. — *Verloven en afwezigheden*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 47. §1. Personeelsleden bevinden zich volledig of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

Het statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van beschikbaarheid bevinden.

§2. Personeelsleden zijn in dienstactiviteit bij verlof of afwezigheid als ze op dat ogenblik het recht op het salaris volledig of gedeeltelijk behouden, of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Naast het geval, vermeld in het eerste lid, zijn personeelsleden in dienstactiviteit tijdens een van de volgende afwezigheden:

- 1° een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof als vermeld in artikel 2 en 2/1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 2° een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid als vermeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 3° een periode van loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen als vermeld in artikel 100*bis* en 102*bis* van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 4° een periode van looponderbreking voor mantelzorg als vermeld in artikel 100*ter* en 102*ter* van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 5° een periode van zorgkrediet als vermeld in artikel 8 en 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
- 6° een periode van adoptieverlof als vermeld in artikel 30*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 59 van dit besluit;
- 7° een periode van pleegzorgverlof als vermeld in artikel 30*quater* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 60 van dit besluit;
- 8° een periode van pleegouderverlof als vermeld in artikel 30*sexies* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 61 van dit besluit;
- 9° een periode van omstandigheidsverlof naar aanleiding van een familiale gebeurtenis als vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 67, §3, eerste lid, van dit besluit;
- 10° een periode met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering die een ander uitkering is dan de uitkering, vermeld in punt 11°;
- 11° een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering;
- 12° een afwezigheid wegens militaire dienst die geen volledige kalendermaand beslaat;
- 13° het onbezoldigde verlof als recht als vermeld in artikel 66, §1, van dit besluit;
- 14° het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel als vermeld in artikel 66, §2, van dit besluit;
- 15° een tijdelijke afwezigheid van statutaire personeelsleden die hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 68 van dit besluit;
- 16° een periode van tijdelijke werkloosheid met recht op een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering.

In het tweede lid, 15°, wordt verstaan onder overmacht: een plotse en onvoorziene gebeurtenis die zich voordoet buiten de wil van het personeelslid en het bestuur, die tijdelijk van aard is en die de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk maakt.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de meerekenbaarheid als dienstactiviteit van de periode van afwezigheid, vermeld in het tweede lid, 11°, en de meerekenbaarheid van een periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid begrensd wordt tot twaalf maanden.

§3. Personeelsleden zijn bij verlof of afwezigheid in non-activiteit als ze op dat ogenblik geen recht hebben op hun salaris, tenzij in de gevallen, vermeld in paragraaf 2, tweede lid.

Art. 48. Personeelsleden die zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig zijn, bevinden zich van rechtswege in een toestand van non-activiteit, tenzij de afwezigheid het gevolg is van overmacht als vermeld in artikel 47, §2, derde lid.

Art. 49. Personeelsleden zijn in dienstactiviteit als ze deelnemen aan een georganiseerde werkonderbreking. Ze verliezen alleen hun recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. 50. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de regels voor:

- 1° de aanvraagtermijnen;
- 2° de aanvraagprocedure;
- 3° de toekenning;
- 4° de mogelijkheid tot opzegging;
- 5° de opzeggingstermijnen van de verloven.

Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

Het hoofd van het personeel is bevoegd voor de individuele toekenning van de verloven.

Art. 51. Als dat nodig is, stelt de raad voor personeelsleden met een specifieke arbeidsregeling in de rechtspositieregeling omrekeningsregels vast voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt. Dat geldt niet voor de feestdagen, vermeld in artikel 55, en het omstandigheidsverlof, vermeld in artikel 67, §3, eerste lid.

Afdeling 2. — Jaarlijkse vakantiedagen

Art. 52. Personeelsleden hebben jaarlijks recht op een aantal werkdagen bezoldigde vakantie, bepaald door de raad in de rechtspositieregeling. Het aantal dagen vakantie bedraagt voor een volledig kalenderjaar niet minder dan dertig werkdagen en niet meer dan vijfendertig werkdagen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het aantal dagen vakantie voor de personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, niet minder dan 26 werkdagen en niet meer dan 35 werkdagen.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de nadere regels vast voor het geval het personeelslid zijn dagen vakantie niet heeft kunnen opnemen bij:

- 1° ziekte;
- 2° overmacht, als vermeld in artikel 47, §2, derde lid;
- 3° uitdiensttreding;
- 4° overlijden.

Art. 53. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, geven de periodes van disponibiteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meerekenbaar zijn.

In het publieke vakantiestelsel worden de vakantiedagen van personeelsleden die in de loop van het jaar in dienst treden of hun functie definitief neerleggen in evenredige mate verminderd.

Art. 54. Als personeelsleden arbeidsongeschikt worden voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort.

Als personeelsleden arbeidsongeschikt worden tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, wordt het vakantieverlof omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Afdeling 3. — Feestdagen

Art. 55. §1. Personeelsleden hebben recht op bezoldigde afwezigheid op al de volgende feestdagen:

- 1° 1 januari;
- 2° Paasmaandag;
- 3° 1 mei;
- 4° Hemelvaartsdag;
- 5° Pinkstermaandag;
- 6° 11 juli;
- 7° 21 juli;
- 8° 15 augustus;
- 9° 1 november;
- 10° 11 november;
- 11° 25 december.

De raad kan in de rechtspositieregeling de lijst, vermeld in het eerste lid, aanvullen met maximaal drie extra feestdagen.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop de feestdagen, vermeld in het eerste en tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, worden vervangen door andere dagen.

§2. De personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, hebben recht op de feestdagen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid.

De raad bepaalt de wijze waarop de feestdag, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 6°, en in voorkomend geval de extra feestdagen, als vermeld in paragraaf 1, tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, vervangen worden door andere dagen.

*Afdeling 4. — Gezinsverloven**Onderafdeling 1. — Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

Art. 56. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aan personeelsleden toegekend conform hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Statutaire personeelsleden behouden hun salaris tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, op voorwaarde dat ze alle beroepswerkzaamheid staken.

Art. 57. Bij een verlenging van de postnatale rustperiode conform artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 behouden statutaire personeelsleden tijdens de duur van die verlenging hun salaris.

Art. 58. §1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat niet langer mag duren dan het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen bij haar overlijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat op zijn vroegst begint vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in het eerste lid, eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk als de periode verstreken is die overeenstemt met het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet had opgenomen.

§3. Tijdens het vaderschaps- of meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en 2, behouden statutaire personeelsleden hun salaris.

Onderafdeling 2. — Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Art. 59. Statutaire personeelsleden krijgen op hun verzoek adoptieverlof. Het adoptieverlof wordt aan statutaire personeelsleden toegekend conform artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens het adoptieverlof behouden statutaire personeelsleden hun salaris.

Art. 60. Statutaire personeelsleden hebben per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan statutaire personeelsleden toegekend conform artikel 30^{quater}, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen. Tijdens het pleegzorgverlof ontvangen statutaire personeelsleden 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Art. 61. In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij hebben statutaire personeelsleden die pleegzorger zijn, recht op pleegouderverlof toegekend conform artikel 30^{sexies} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens de eerste drie dagen van het langdurige pleegouderverlof behouden statutaire personeelsleden hun salaris. Vanaf de vierde dag ontvangen statutaire personeelsleden 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Afdeling 5. — Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

Art. 62. §1. Personeelsleden die door ziekte of ongeval ongeschikt zijn om hun functie uit te oefenen, krijgen verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling:

- 1° de medische instantie die de controle op de arbeidsongeschiktheid, vermeld in het eerste lid, uitoefent;
- 2° de regels voor de controle, vermeld in punt 1°.

§2. Statutaire personeelsleden hebben recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid met behoud van hun salaris volgens een stelsel van ziektekredietdagen.

De ziektekredietdagen behelzen een krediet van 21 werkdagen per jaar voltijdse prestaties. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de andere regels.

Bij aanvang krijgt een voltijds statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van 63 werkdagen. Het verwerft bijkomende ziektekredietdagen vanaf het vierde jaar.

Art. 63. §1. Statutaire personeelsleden die afwezig zijn wegens ziekte of ongeval privéleven kunnen in het kader van de re-integratie de toestemming krijgen om de arbeid deeltijds te hervatten. De toestemming wordt verleend voor een periode en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, verlengd worden volgens het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, al dan niet voor onbepaalde duur.

§2. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting.

Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder kan zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig paragraaf 3.

§3. Als de ziektekredietdagen opgebruikt zijn, kan het statutaire personeelslid in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid worden gesteld. Het krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. De beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking of zorgkrediet zoals vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1° tot 5°, noch aan het onbetaalde verlof vermeld in artikel 66.

In afwijking van het eerste lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat het wachtgeld gelijk is aan het laatste activiteitssalaris als de beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een aandoening die de bevoegde medische instantie, aangeduid door de raad in de rechtspositieregeling, erkent als ernstig en langdurig.

Het laatste activiteitssalaris, vermeld in het eerste en het tweede lid, is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in beschikbaarheid is geplaatst.

Art. 64. §1. Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, in de volgende gevallen:

- 1° na een arbeidsongeval;
- 2° na een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° na een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de fout van een derde;
- 4° bij een beroepsziekte;
- 5° als het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft, in een schadelijk arbeidsmilieu werkt en vrijgesteld wordt van arbeid nadat vastgesteld is dat geen aangepast werk of een andere arbeidsplaats mogelijk is;
- 6° bij arbeidsongeschiktheid binnen de zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 4°, wel aangerekend op het ziektekrediet voor de toepassing van paragraaf 2.

§2. Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan ze het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

Art. 65. Als de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van statutaire personeelsleden te wijten is aan een aansprakelijke derde, ontvangen ze het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt met de vergoeding die de derde verschuldigd is, en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot conform het eerste lid te kunnen verkrijgen, laten personeelsleden hun bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen treden die het slachtoffer kan doen gelden tegen de aansprakelijke derde, tot het bedrag van het salaris.

Afdeling 6. — Onbezoldigd verlof

Art. 66. §1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, verwerven ze een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, hebben ze daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie.

§2. Personeelsleden kunnen onbezoldigd verlof als gunst krijgen om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Het onbezoldigde verlof, vermeld in het eerste lid, kan worden toegestaan voor minimaal de volgende periodes:

- 1° twintig dagen per kalenderjaar, die in volledige of halve dagen en al dan niet in aaneensluitende perioden worden opgenomen;
- 2° twee jaar gedurende de loopbaan die in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal een maand wordt opgenomen.

§3. De raad kan in de rechtspositieregeling regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in paragraaf 1 en 2, waaronder ook een financiële bonusregeling.

§4. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden het verlof waarvan sprake in paragraaf 1, niet van toepassing is.

Afdeling 7. — Andere verloven en afwezigheden

Art. 67. §1. De raad kan voor het vast aangestelde statutaire personeelslid een regeling uitwerken in de rechtspositieregeling waarbij het verlof kan krijgen om:

- 1° een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepenen, een Europees commissaris;
- 2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;
- 3° een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang in de rechtspositieregeling erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

§2. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling:

- 1° als vrijwilliger van een hulpverleningszone of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;
- 3° als hij als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen: de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- 4° als lid van een hoofdstembureau bij de verkiezingen: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen;
- 5° voor het afstaan van beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 6° voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel;
- 7° maximaal tien keer per jaar, op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum;
- 8° voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap;

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de personeelsleden dienstvrijstelling krijgen voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben.

De raad kan in de rechtspositieregeling nog andere dienstvrijstellingen regelen en bepaalt onder meer ook wie bevoegd is voor de toekenning van de dienstvrijstellingen die niet vermeld zijn in dit besluit.

§3. Personeelsleden hebben recht op volgende omstandigheidsverloven:

- 1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten: 4 werkdagen;
- 2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer: 20 werkdagen;

- 3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 10 werkdagen;
- 4° overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: 4 werkdagen;
- 5° overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 4 werkdagen;
- 6° overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 werkdag;
- 7° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner: 2 werkdagen;
- 8° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner: 2 werkdagen;
- 9° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner: 1 werkdag;
- 10° huwelijk van een bloed- of aanverwant:
 - a) in de eerste graad, die geen kind is: de dag van het huwelijk;
 - b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van het huwelijk;
- 11° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst;
- 12° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag;
- 13° deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag;
- 14° deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag;
- 15° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige: de nodige tijd, maximaal één dag;
- 16° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;
- 2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de nadere algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof met dien verstande dat het personeelslid het omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid, 3°, op de volgende wijze opneemt:

- 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
- 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.

Het omstandigheidsverlof is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°.

Voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, hebben statutaire personeelsleden gedurende de eerste tien dagen recht op 100% van hun salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor het personeelslid dat conform paragraaf 2 dienstvrijstelling heeft gekregen voor de gebeurtenis, vermeld in het eerste lid, 2°, worden die dagen dienstvrijstelling verminderd met het aantal dagen, vermeld in het eerste lid, 2°.

Art. 68. De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat statutaire personeelsleden door de aanstellende overheid in tijdelijke afwezigheid worden gesteld als ze hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 47, §2, derde lid.

Bij de toepassing van het eerste lid geldt dat als de contractuele personeelsleden met toestemming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in tijdelijke werkloosheid kunnen worden geplaatst, de statutaire personeelsleden op grond van dezelfde motieven in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht kunnen worden gesteld.

De statutaire personeelsleden die in tijdelijke afwezigheid zijn gesteld als vermeld in het eerste lid, behouden hun aanspraken op de verhogingen als vermeld in artikel 25, eerste lid, 2°. Ze genieten een wachtgeld dat gelijk is aan 80% van het laatste activiteitsalaris, en berekend wordt volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het statutaire personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

HOOFDSTUK 5. — *Slotbepalingen**Afdeling 1. — Opheffingsbepalingen*

Art. 69. De volgende regelingen worden opgeheven:

- 1° het besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003;
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinet- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies;
- 3° het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, met uitzondering van artikel 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 48, artikel 49, §2 en §3, artikel 99, §1, eerste lid, §2, artikel 100, eerste en derde lid, artikel 103, 104, 105, 106, 107, 108, 198 en 199;
- 4° het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 april 2009, 15 mei 2009 en 22 maart 2013;
- 5° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, met uitzondering van artikel 47, 48, artikel 49, §2, artikel 72, §1, artikel 73, 74 en artikel 140, 3°;
- 6° het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015;
- 7° het ministerieel besluit van 19 februari 2013 tot vaststelling van de lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau ter uitvoering van artikel 11, § 2, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

*Afdeling 2. — Overgangsbepalingen**Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen*

Art. 70. In deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° het besluit van 7 december 2007: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit besluit;
- 2° het besluit van 12 november 2010: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit besluit.

Onderafdeling 2. — Geldelijke waarborgen

Art. 71. §1. Statutaire personeelsleden in dienst die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit voorheen op grond van de lokale rechtspositieregeling een salarisschaal en een functionele loopbaan hebben die, al dan niet in overgang, afwijkt van de salarisschaal en de functionele loopbaan die het bestuur vaststelt met toepassing van artikel 25 en 26, behouden die salarisschaal en functionele loopbaan zolang ze aangesteld zijn in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden zijn.

§2. Statutaire personeelsleden die hun vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, hebben behouden met toepassing van artikel 224 van het besluit van 7 december 2007, zoals van kracht op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit, en artikel 147 van het besluit 12 november 2010, behouden ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde salarisschaal en toelage of bijslag zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het personeelslid met toepassing van dit besluit zou hebben.

In de plaatselijke rechtspositieregeling worden de salarisschaal en de eventuele toelage of bijslag van het personeelslid in de overgangsregeling opgenomen, en ook de organieke salarisschaal waarin het personeelslid ingeschaald is.

§3. Statutaire personeelsleden die hun vroegere salarisschaal op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling en hun functionele loopbaan hebben behouden met toepassing van artikel 225 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 148 van het besluit van 12 november 2010, behouden ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde salarisschaal en functionele loopbaan zolang ze aangesteld zijn in de graad waaraan die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden waren.

Art. 72. Statutaire personeelsleden die hun vroegere gunstigere toelageregeling voor gevaarlijke of hinderlijke werken hebben behouden met toepassing van artikel 227 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 149 van het besluit van 12 november 2010, behouden bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde gunstigere regeling.

Art. 73. Statutaire personeelsleden die hun taalpremie hebben behouden met toepassing van artikel 228 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 150 van het besluit van 12 november 2010, behouden bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde taalpremie.

Art. 74. Statutaire personeelsleden die hun vergoeding voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk voor hen persoonlijk hebben behouden met toepassing van artikel 229 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 151 van het besluit van 12 november 2010, kunnen ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde vergoeding behouden als de rechtspositieregeling dat bepaalt.

Onderafdeling 3. — Diverse lopende procedures en lopende periodes

Art. 75. Procedures van aanwerving, bevordering of interne en externe personeelsmobiliteit, die opgestart zijn voor de datum van de uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik waarop ze zijn opgestart.

In afwijking van artikel 17, §3, 3°, en artikel 19, §3, kunnen personeelsleden die bij de inwerkingtreding van dit besluit gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur, in aanmerking worden genomen voor interne mobiliteit en bevordering.

Art. 76. De procedureregels die van toepassing zijn bij de start van de evaluatieperiode die doorloopt na de datum van de uitvoering van dit besluit, blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode.

Art. 77. Personeelsleden in dienst behouden bij de uitvoering van dit besluit de verloven en afwezigheden die hun voor die datum zijn toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of een afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met de nieuwe reglementaire bepalingen.

Statutaire personeelsleden in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid en statutaire personeelsleden in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing, behouden vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit hun administratieve toestand zoals die voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit is toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de indisponibiliteitsstelling.

Art. 78. Personeelsleden die in dienst zijn en behoren tot het personeel, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, behouden voor de verdere duur van hun loopbaan bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de regeling voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en het aantal feestdagen, die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit van kracht is met toepassing van artikel 156 van het besluit van 12 november 2010, in overgangsregeling van kracht is als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger, respectievelijk dat aantal feestdagen op jaarbasis hoger is dan het aantal, vastgesteld in dit besluit.

Art. 79. Statutaire personeelsleden die hun vorige ziektekredietregeling op persoonlijke titel behouden hebben met toepassing van artikel 234 van het besluit van 7 december 2007, behouden die ook bij de inwerkingtreding van dit besluit.

Afdeling 3. — Specifieke bepalingen

Art. 80. De bepalingen van dit besluit over de adjunct-algemeendirecteur zijn van overeenkomstige toepassing op de adjunct-financieel directeur, conform artikel 382 en 589 van het decreet van 22 december 2017.

Afdeling 4. — Inwerkingtreding

Art. 81. Op voorwaarde dat ze niet strijdig zijn met een andere wettelijke bepaling, blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen over de rechtspositieregeling van kracht.

In afwijking van het eerste lid worden, uiterlijk op 1 januari 2024, de plaatselijke reglementaire bepalingen in overeenstemming gebracht met artikel 45, §2, van dit besluit.

Wijzigingen die vanaf de inwerkingtreding van dit besluit aangebracht worden aan die bestaande reglementaire bepalingen, zijn in overeenstemming met de bepalingen van dit besluit.

Afdeling 5. — Uitvoeringsbepaling

Art. 82. De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 20 januari 2023.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
J. JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,
B. SOMERS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2023/40838]

**20 JANVIER 2023. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les conditions minimales
de statut du personnel des administrations locales et provinciales****Fondement juridique**

Le présent arrêté est fondé sur :

- la loi provinciale du 30 avril 1836, article 71*bis*, alinéa 2, inséré par le décret du 8 mai 2002 ;
- la nouvelle loi communale du 24 juin 1988, article 148, alinéa 3, inséré par le décret du 8 mai 2002 ;
- le décret provincial du 9 décembre 2005, article 100, § 3, et article 112, remplacés par le décret du 3 juin 2016 ;
- le décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, article 184, § 3, article 195 et article 550, alinéa 1^{er}.

Formalités

Les formalités suivantes ont été remplies :

- l'Inspection des Finances a rendu un avis le 15 mars 2022 ;
- la première section du Comité des services publics provinciaux et locaux, sous-section Région flamande et Communauté flamande, a conclu le protocole no 2022/12 le 26 octobre 2022 ;
- le 18 novembre 2022, une demande d'avis dans un délai de 30 jours a été introduire auprès du Conseil d'État, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973. L'avis n'a pas été communiqué dans le délai imparti. C'est pourquoi l'article 84, § 4, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, s'applique.

Initiateur

Le présent arrêté est proposé par le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique, de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances.

Après délibération,

LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

CHAPITRE 1. — Dispositions introductives

Article 1^{er}. Dans le présent arrêté, on entend par :

- 1^o autorité de désignation : l'organe ou l'agent chargé de la désignation, de la discipline ou des sanctions disciplinaires et du licenciement de l'agent ;
- 2^o indice santé lissé : l'indice des prix visé à l'article 2, § 2, de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, qui est calculé et appliqué conformément aux articles 2 à 2quater de l'arrêté précité ;
- 3^o autres autorités locales et provinciales :
 - a) la commune ;
 - b) le centre public d'action sociale ;
 - c) l'association d'aide sociale ;
 - d) la régie communale autonome ;
 - e) la province ;
 - f) la régie provinciale autonome ;
 - g) les partenariats intercommunaux visés dans la partie 3, titre 3, du décret du 22 décembre 2017 ;
- 4^o administration :
 - a) l'administration communale ;
 - b) l'administration du centre public d'action sociale ;
 - c) l'administration provinciale ;
 - d) la régie communale autonome ;
 - e) la régie provinciale autonome ;
 - f) l'association d'aide sociale ;
- 5^o promotion : la désignation d'un agent à une fonction d'un grade supérieur conformément à la division et au classement des grades visés à l'article 4 ;
- 6^o agent contractuel : tout agent engagé aux termes d'un contrat de travail tel que visé aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- 7^o décret du 22 décembre 2017 : le décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale ;
- 8^o services de l'Autorité flamande : les services relevant du champ d'application du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 ;
- 9^o bicyclette : cycles ou speed pedelecs tels que visés à l'article 2.15.1 et à l'article 2.17, 3), de l'arrêté royal du 1^{er} décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique ;
- 10^o description de fonction : la reproduction du contenu et du profil de la fonction ;
- 11^o grade : la dénomination attribuée à un groupe de fonctions équivalentes ou la dénomination attribuée à une fonction spécifique ;
- 12^o chef du personnel :
 - a) le directeur général pour le personnel communal et le personnel du centre public d'action sociale qui dessert la commune ;
 - b) le greffier provincial pour le personnel provincial ;

- c) le cas échéant, le chef de la régie communale autonome ou de la régie provinciale autonome pour le personnel de cette agence autonomisée externe, et le chef de l'association d'aide sociale pour le personnel van l'association d'aide sociale ;
- 13° agent : l'agent statutaire et l'agent contractuel ;
- 14° conseil : le conseil communal pour la commune, le conseil provincial pour la province, le conseil de l'aide sociale pour le centre public d'action sociale, ou l'organe auquel investi du pouvoir de fixer le statut, chacun en ce qui concerne le statut de son propre personnel ;
- 15° salaire : le salaire brut exprimé en euros, à 100 % sur une base annuelle et lié à l'indice-pivot 138,01 ;
- 16° par écrit :
- a) une lettre recommandée ;
- b) une lettre remise contre récépissé ;
- c) une communication électronique de données répondant aux conditions énoncées à l'article 2281 du Code civil, qui apporte la preuve de cette communication, de l'heure à laquelle elle a été effectuée ainsi que de l'authenticité et de l'intégrité des données traitées ;
- 17° avantages sociaux : tous les avantages en nature ou en espèces que les administrations octroient aux agents dans les limites de la législation fiscale en vigueur et des règles de la sécurité sociale y applicables ;
- 18° agent statutaire :
- a) tout agent nommé à titre définitif en régime statutaire par décision unilatérale de l'autorité de désignation ;
- b) l'agent qui, par décision unilatérale de l'autorité de désignation, est admis au stage en vue d'une nomination à titre définitif en régime statutaire ;
- 19° allocation : un avantage pécuniaire que les agents reçoivent pour des prestations qu'ils ont fournies ;
- 20° agent statutaire nommé à titre définitif : l'agent qui, par décision unilatérale de l'autorité de désignation, est engagé à titre définitif en régime statutaire ou est nommé à titre définitif ;
- 21° indemnité : une intervention financière en compensation des frais effectivement exposés par l'agent ;
- 22° temps plein : prestations durant trente-huit heures par semaine ;
- 23° jour ouvrable : chaque jour où l'agent travaille potentiellement selon l'horaire établi.

Art. 2. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique :

- 1° au personnel communal visé à l'article 162, § 1^{er}, et à l'article 182 du décret du 22 décembre 2017 ;
- 2° au personnel de la régie communale autonome, visé à l'article 239 du décret du 22 décembre 2017 ;
- 3° au personnel provincial visé aux articles 74 et 98 du décret provincial du 9 décembre 2005 ;
- 4° au personnel de la régie provinciale autonome, visé à l'article 234 du décret provincial du 9 décembre 2005 ;
- 5° au personnel du centre public d'action sociale, visé aux articles 182 et 183 du décret du 22 décembre 2017 ;
- 6° au personnel de l'association d'aide sociale, visé à l'article 488, § 1^{er}, du décret du 22 décembre 2017.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 1°, 5° et 6°, le personnel d'un établissement de soins ou le personnel mis à disposition au sein d'un établissement de soins et qui est financé par l'autorité supérieure est soumis aux régimes compatibles avec les normes d'agrément et de subventionnement de cette autorité supérieure.

§ 2. Sauf stipulation contraire, le conseil détermine, dans le statut, les dispositions du présent arrêté qui s'appliquent :

- 1° aux personnes engagées sous contrat d'occupation d'étudiants tel que visé à l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- 2° au personnel de cabinet ou de groupe politique visé à l'article 184, § 3, du décret du 22 décembre 2017, et à l'article 100, § 3, du décret provincial du 9 décembre 2005 ;
- 3° au personnel des établissements de soins agréés, autorisés ou subventionnés par l'autorité supérieure, qui est entré dans la classification de fonctions en exécution de l'accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 en faveur des secteurs sociaux/non-marchands ;
- 4° au personnel mis à disposition d'un établissement de santé ou d'une entité financés par l'autorité fédérale et qui est entré dans la classification de fonctions en exécution de l'accord social du 7 juillet 2020 pour les secteurs fédéraux de la santé, tel que sanctionné par le gouvernement fédéral le 12 novembre 2020 ;
- 5° aux personnes exerçant les activités telles que visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 3. Le présent arrêté ne s'applique pas aux catégories de personnel suivantes :

- 1° les clients du centre public d'action sociale qui occupent temporairement une fonction auprès du centre public d'action sociale ou sont mis à la disposition d'un tiers en application de l'article 60, § 7, de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976 ;
- 2° les collaborateurs qui travaillent temporairement au sein de l'administration dans une forme d'emploi subventionnée par les autorités supérieures en vue d'offrir un parcours d'activation consistant en un travail combiné à un soutien de longue durée aux personnes très éloignées du marché du travail afin de favoriser leur épanouissement personnel, leur participation sociale et, si possible, de les préparer à l'emploi dans le circuit de travail classique.

Art. 3. § 1^{er}. Le conseil détermine, dans le statut, dans les limites du présent arrêté, les possibilités de dérogation au statut local que l'organe ou l'agent compétent pour la mise en œuvre peut accorder lors de l'attribution individuelle afin de garantir des aménagements raisonnables pour les agents handicapés.

§ 2. Au moins 2 % du nombre total d'agents au sein de l'administration, exprimés en équivalents temps plein, sont des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- 1° elles sont inscrites auprès de l'Agence flamande pour les personnes handicapées (« Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap ») ;
- 2° elles sont reconnues par l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle (« Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ») ;
- 3° elles sont éligibles à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration qui est octroyées aux personnes handicapées en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- 4° elles sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- 5° elles sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et peuvent produire la ne preuve d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels ou par l'Administration expertise médicale dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ;
- 6° elles ont obtenu leur certificat ou diplôme le plus élevé dans l'enseignement secondaire spécial.

À l'alinéa 1^{er}, on entend par :

- 1° Agence flamande pour les personnes handicapées : l'Agence flamande pour les personnes handicapées créée par le décret du 7 mai 2004 portant création de l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » (Agence flamande pour les Personnes handicapées) ;
- 2° Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle : l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle créé par le décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

Pour le calcul du pourcentage de 2 % visé à l'alinéa 1^{er}, les fonctions du personnel infirmier et soignant ne sont pas prises en compte auprès des centres publics d'action sociale.

CHAPITRE 2. — Carrière

Section 1^{re}. — Grades

Art. 4. § 1^{er}. Le présent article ne s'applique pas :

- 1° au directeur général, au directeur général adjoint et au directeur financier de la commune ;
- 2° au greffier provincial et au gestionnaire financier de la province.

§ 2. Les grades sont divisés en cinq niveaux. À l'exception des niveaux D et E, les niveaux correspondent à l'exigence de diplôme d'un niveau d'enseignement donné ou à une expérience équivalente.

Les niveaux et les diplômes et certificats correspondants sont :

- 1° niveau A : un diplôme de master ou un diplôme de l'enseignement universitaire ou un diplôme de l'enseignement supérieur de deux cycles assimilé à l'enseignement universitaire ;
- 2° niveau B : un diplôme de bachelier ou un diplôme de l'enseignement supérieur d'un cycle ou de l'enseignement assimilé ;
- 3° niveau C : un diplôme de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement assimilé ;
- 4° niveau D : pas d'exigence de diplôme ;
- 5° niveau E : pas d'exigence de diplôme.

La liste des diplômes ou certificats reconnus par niveau, figurant à l'annexe 2 jointe au statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, s'applique par analogie.

En complément de la liste visée à l'alinéa 3, les attestations suivantes entrent également en considération :

- 1° un titre d'expérience correspondant à la fonction, délivré conformément à la réglementation flamande sur les titres de compétence professionnelle ;
- 2° une attestation de formation professionnelle correspondant à la fonction, suivie auprès d'un organisme de formation professionnelle agréé par le Gouvernement flamand.

Le conseil peut stipuler dans le statut que l'expérience équivalente visée à l'alinéa 1^{er} est prise en considération et détermine, dans ce cas, la technique de sélection utilisée pour évaluer si le candidat est capable de fonctionner au niveau postulé.

Pour l'accès à la fonction de travailleur social visée à l'article 183, § 1^{er}, du décret du 22 décembre 2017, le ministre flamand qui a l'Administration intérieure dans ses attributions détermine les diplômes entrant en considération pour cette fonction sur avis des représentants concernées de l'enseignement supérieur.

§ 3. Par niveau, les grades sont classés hiérarchiquement, le cas échéant, en grades de base et en grades supérieurs.

Une fonction est située dans un grade sur la base de la description de fonction.

Section 2. — Entrée

Art. 5. Les candidats ont accès à une fonction auprès d'une administration s'ils satisfont aux conditions suivantes :

- 1° ils sont d'une conduite correspondant aux exigences de la fonction pour laquelle ils postulent ;
- 2° ils jouissent des droits civils et politiques ;
- 3° pour une fonction statutaire : les candidats possèdent la nationalité belge si l'exercice de la fonction implique un concours direct ou indirect à l'exercice de l'autorité publique ou comporte des activités tendant à sauvegarder les intérêts de l'administration. Dans les autres cas, les candidats possèdent la nationalité belge ou sont citoyen d'un État membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- 4° pour une fonction contractuelle : les candidats possèdent la nationalité belge si l'exercice de la fonction implique un concours direct ou indirect à l'exercice de l'autorité publique ou comporte des activités tendant à sauvegarder les intérêts de l'administration.

La condition visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, sera contrôlée, le cas échéant, à l'aide d'un extrait du casier judiciaire. Si ce dernier comporte des mentions défavorables, le candidat peut en présenter une explication écrite.

Art. 6. Les candidats sont éligibles au recrutement s'ils satisfont aux conditions minimales suivantes :

- 1° ils possèdent la connaissance de la langue requise visée à l'article 15, §§ 1^{er} et 2, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 ;
- 2° sans préjudice de l'application de l'article 12 du présent arrêté, les candidats réussissent la procédure de sélection visé à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, alinéa 2, et à l'article 10 du présent arrêté ;
- 3° les candidats satisfont à l'exigence de diplôme pour le niveau auquel se situe la fonction ou à l'exigence d'expérience si le conseil l'a stipulée comme alternative dans le statut ;
- 4° le cas échéant, les candidats disposent du diplôme requis par l'autorité supérieure pour pouvoir exercer la fonction.

Art. 7. Par dérogation à l'article 6, 2°, le conseil prévoit, dans le statut, si des candidats qui ont déjà réussi des épreuves de sélection équivalentes pour une fonction auprès de l'administration dans le même grade que celui de la fonction à pourvoir sont dispensés, totalement ou partiellement, de la participation aux épreuves de sélection.

Par dérogation à l'article 6, 2°, l'agent qui occupe une fonction à temps partiel après avoir réussi les épreuves de sélection pour cette fonction est dispensé de nouvelles épreuves de sélection si les prestations hebdomadaires dans cette fonction sont étendues ou si la fonction devient une fonction à temps plein.

Art. 8. § 1^{er}. Un candidat à la fonction de directeur général, de directeur général adjoint ou de greffier provincial pourvue par recrutement est titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

Le conseil arrête, dans le statut, la procédure de sélection concrète pour la fonction visée à l'alinéa 1^{er}. La procédure de sélection comprend au moins les critères de sélection et les techniques de sélection utilisées, dont un test qui évalue les compétences en matière de gestion et de direction des candidats. Le test est réalisé par un bureau de sélection externe.

§ 2. Un candidat à la fonction de directeur financier de la commune ou de gestionnaire financier de la province pourvue par recrutement est titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.

Le conseil arrête, dans le statut, la procédure de sélection pour la fonction visée à l'alinéa 1^{er}. Les techniques de sélection comprennent au moins une épreuve qui évalue la vision économique et financière des candidats.

Art. 9. Préalablement à chaque recrutement, la fonction à pourvoir par appel à candidats fait l'objet d'une publicité externe. Le conseil détermine, dans le statut, les règles de cette publicité externe et du dépôt des candidatures.

Le cas échéant, les informations suivantes sont mises à la disposition des candidats :

- 1° les modalités et le délai de candidature ;
- 2° la nature, le régime de prestations et la durée de l'emploi ;
- 3° les exigences de la fonction et les conditions de la fonction ;
- 4° l'exigence éventuelle d'un diplôme ou d'une expérience équivalente au sens de l'article 4, § 2, alinéa 1^{er} ;
- 5° la constitution éventuelle d'une réserve de recrutement ;
- 6° la procédure utilisée pour pourvoir à la fonction : recrutement, promotion, mobilité interne ou externe ou une combinaison des procédures précitées ;
- 7° la procédure de sélection et les délais y afférents.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas dans les cas suivants :

- 1° l'autorité de désignation décide, lors de la publication, de recourir à une réserve de recrutement existante valable pour la fonction à pourvoir ;
- 2° les prestations hebdomadaires d'une fonction à temps partiel sont étendues ou cette fonction est convertie en une fonction à temps plein. Si plusieurs agents travaillent à temps partiel dans une fonction du même grade, l'autorité de désignation adresse un appel à ces agents pour accomplir ces heures additionnelles. Elle fonde son choix sur une comparaison des candidatures.

Art. 10. Le conseil détermine, dans le statut, les règles générales de la procédure de sélection, dont au moins la façon dont la commission de sélection est composée.

Avant le début d'une sélection et dans les limites des règles générales arrêtées par le conseil dans le statut, l'autorité de désignation arrête la procédure de sélection concrète, dont les critères de sélection, les techniques de sélection et la composition concrète de la commission de sélection.

Les membres du conseil et l'organe exécutif de l'administration ne peuvent pas être membres d'une commission de sélection dans le cadre d'une procédure de sélection pour leur propre administration.

À la clôture de la procédure de sélection, la commission de sélection rédige un rapport final motivé et intégré en mentionnant le résultat final du candidat.

L'autorité de désignation désigne, dans les limites des règles générales visées à l'alinéa 1^{er}, le meilleur candidat sur la base du rapport visé à l'alinéa 4.

Art. 11. Les candidats sont informés par écrit du résultat de la sélection.

Art. 12. Le conseil détermine, dans le statut, dans lesquels des cas suivants et sous quelles conditions il est dérogé aux dispositions en matière de publicité et de sélection visées à l'article 6, 2°, et aux articles 9 et 10 :

- 1° pour le recrutement à des fonctions contractuelles instituées en exécution de mesures en faveur de l'emploi conformément à une réglementation supérieure ;
- 2° pour un contrat de remplacement conformément aux dispositions de l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- 3° pour le recrutement à des fonctions contractuelles instituées en exécution de projets d'une durée maximale de deux ans ;
- 4° pour le recrutement de personnes atteintes d'un handicap à l'emploi visées à l'article 3, § 2.

Section 3. — Suivi, feed-back, évaluation et formation durant la carrière

Sous-section 1^{re}. — Suivi, feed-back et évaluation

Art. 13. Le conseil détermine, dans le statut, les modalités du suivi et du feed-back et la procédure de l'évaluation éventuelle, visés à l'article 194, alinéa 1^{er}, du décret du 22 décembre 2017, et à l'article 111, alinéa 1^{er}, du décret provincial du 9 décembre 2005, ainsi que les conséquences du suivi, du feed-back ou de l'évaluation éventuelle.

Art. 14. Le conseil élabore, dans le statut, une procédure de recours pour l'agent qui introduit une réclamation contre des conséquences défavorables ou négatives à la suite du suivi, du feed-back ou de l'évaluation éventuelle tels que visés à l'article 13. L'agent est, en tout état de cause, préalablement entendu.

Art. 15. § 1^{er}. Le cas échéant, le conseil détermine dans le statut, pour l'évaluation du directeur général, du directeur général adjoint, du directeur financier, du greffier provincial et du gestionnaire financier de la province, la manière dont les experts externes en gestion du personnel sont associés à la procédure et la manière dont ils recueillent les informations nécessaires à la rédaction du rapport préparatoire visé à l'article 194, alinéa 3, du décret du 22 décembre 2017, et à l'article 111, alinéa 3, du décret provincial du 9 décembre 2005.

§ 2. L'indépendance avec laquelle le directeur financier de la commune et le gestionnaire financier de la province accomplissent certaines tâches telles que visées dans le décret du 22 décembre 2017 et le décret provincial du 9 décembre 2005 ne peut pas faire l'objet d'une évaluation. La mesure dans laquelle ils s'investissent dans l'accomplissement de ces tâches constitue bel et bien un point d'attention de l'évaluation.

L'indépendance avec laquelle le médiateur traite les affaires qui lui sont soumises ne peut pas faire l'objet d'une évaluation. La mesure dans laquelle médiateur s'investit dans l'accomplissement de ces tâches constitue bel et bien un point d'attention de l'évaluation.

Sous-section 2. — Formation

Art. 16. Le conseil détermine, dans le statut, la manière dont les agents ont droit à la formation et les cas dans lesquels la formation est un devoir tel que visé à l'article 192 du décret du 22 décembre 2017 et à l'article 107 du décret provincial du 9 décembre 2005.

Section 4. — Mouvements

Sous-section 1^{re}. — Mobilité interne

Art. 17. § 1^{er}. Dans le présent article, on entend par mobilité interne du personnel : la réaffectation d'un agent à une fonction d'un grade qui n'est pas supérieur au grade de l'agent.

L'agent réaffecté reçoit le salaire attaché à ce grade.

L'autorité de désignation annonce la fonction à pourvoir à tous les agents.

Le conseil arrête, dans le statut, la procédure pour l'application de la mobilité interne du personnel. La procédure règle au moins :

- 1° les modalités de publicité interne ;
- 2° les modalités de candidature ;
- 3° le délai minimal de candidature ;
- 4° les modalités de vérification que les candidats satisfont aux exigences de compétences pour la fonction.

§ 2. Le conseil détermine, dans le statut, si des agents de l'ensemble ou de certaines des autorités suivantes ayant la même zone d'action, qui satisfont aux conditions énoncées dans le paragraphe 3, sont également éligibles pour participer à la procédure visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 4 :

- 1° sont éligibles pour la commune et le centre public d'action sociale : les agents de la commune, des régies communales autonomes, du centre public d'action sociale, d'une association d'aide sociale et d'un établissement de soins autonome tels que visés dans la partie 3, titre 4, chapitres 2 et 3, du décret du 22 décembre 2017, ayant leur propre centre public d'action sociale pour seul membre ou ayant leur propre centre public d'action sociale et leur propre commune pour seuls membres ;
- 2° sont éligibles pour la province : les agents de la province et des régies provinciales autonomes.

§ 3. Les candidats satisfont aux conditions suivantes :

- 1° ils répondent aux exigences de compétences fixées dans la description de fonction pour la fonction ;
- 2° ils remplissent l'exigence de diplôme éventuelle pour la fonction ;
- 3° ils ont été engagés dans leur administration après une publicité externe telle que visée à l'article 9, et après la procédure de sélection visée à l'article 6, 2°.

Sous-section 2. — Mobilité externe

Art. 18. § 1^{er}. Dans le présent article, on entend par mobilité externe du personnel : la procédure par laquelle des agents d'autres autorités locales et provinciales, qui n'ont pas la même zone d'action, et des services de l'Autorité flamande posent leur candidature pour participer à la procédure de mobilité interne du personnel visée à l'article 17, § 1^{er}, ou pour participer à une procédure de promotion visé à l'article 19, § 1^{er}, pour une fonction auprès de ces autorités.

§ 2. Seuls les agents des autorités visées au paragraphe 1^{er}, qui ont été engagés dans leur administration après une procédure de sélection telle que visée à l'article 6, 2^o, et qui satisfont aux conditions énoncées à l'article 17, § 3, peuvent poser leur candidature pour une procédure de mobilité externe du personnel.

Le directeur général, le directeur général adjoint, le directeur financier de la commune, le greffier provincial et le gestionnaire financier de la province ne sont pas éligibles à une procédure de mobilité externe du personnel.

§ 3. Le conseil arrête, dans le statut, la procédure pour l'application de la mobilité externe du personnel. La procédure règle au moins :

- 1^o les modalités de publicité ;
- 2^o les modalités de candidature ;
- 3^o le délai minimal de candidature ;
- 4^o les modalités de vérification que les candidats satisfont aux exigences de compétences pour la fonction.

L'article 9 s'applique également si l'autorité de désignation recourt à la procédure de mobilité externe du personnel.

Sous-section 3. — Promotion

Art. 19. § 1^{er}. L'autorité de désignation annonce la fonction à pourvoir par promotion à tous les agents.

Le conseil arrête, dans le statut, la procédure pour l'application de la promotion. La procédure règle au moins :

- 1^o les modalités de publicité ;
- 2^o les modalités de candidature ;
- 3^o le délai minimal de candidature ;
- 4^o les modalités de vérification que les candidats satisfont aux exigences de compétences pour la fonction.

§ 2. Le conseil détermine, dans le statut, si des agents de l'ensemble ou de certaines des autorités ayant la même zone d'action, visées à l'article 17, § 2, sont également éligibles pour participer à la procédure visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2.

§ 3. Les candidats satisfont aux conditions minimales visées à l'article 17, § 3.

Sous-section 4. — Régime de mandats

Art. 20. § 1^{er}. Le conseil détermine, dans le statut, les fonctions de niveau A et de niveau B qui peuvent être pourvues par mandat pour une période préalablement déterminée.

§ 2. Un agent statutaire de l'administration nommé à titre définitif est nommé à une fonction à mandat en régime statutaire.

Un agent contractuel de l'administration ou un candidat extérieur est nommé à une fonction à mandat en régime contractuel conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3. L'autorité de désignation détermine la façon dont le mandat est pourvu conformément à l'article 6, 2^o, et aux articles 9, 17, 18 et 19.

§ 4. Le mandataire dans la fonction statutaire de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier de la commune et de greffier provincial et gestionnaire financier de la province bénéficie de l'échelle de traitement correspondant à cette fonction.

Le mandataire dans une fonction autre que celles visées à l'alinéa 1^{er} a droit à la carrière fonctionnelle visée à l'article 26 et à l'échelle de traitement aux mêmes conditions que lorsque la fonction n'est pas pourvue par mandat.

Art. 21. Le candidat a accès à une fonction à mandat vacante s'il satisfait à toutes les conditions suivantes :

- 1^o le candidat répond aux conditions énoncées aux articles 5 et 6, à l'article 17, § 3, à l'article 18, § 2, et à l'article 19, § 3, selon la procédure choisie ;
- 2^o le candidat a réussi la procédure de sélection pour la fonction à mandat, quelle que soit la procédure utilisée pour pourvoir à la fonction vacante.

Art. 22. Le conseil arrête, dans le statut, au moins les règles concernant :

- 1^o la durée du mandat ;
- 2^o la prolongation du mandat ;
- 3^o la fin du mandat ;
- 4^o la position de repli du mandataire.

Le mandat visé au point 2^o ne peut être prolongée qu'après évaluation du mandataire concerné.

Sous-section 5. — Reclassement

Art. 23. § 1^{er}. Si une autorité médicale compétente juge qu'un agent statutaire nommé à titre définitif n'est plus apte à exercer une fonction, mais bien apte à exercer une autre fonction compatible avec son état de santé, l'agent statutaire nommé à titre définitif peut être reclassé, à l'initiative de l'administration et en concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail reclassé, dans une fonction appropriée du même grade ou d'un grade inférieur.

L'agent concerné bénéficie de l'échelle de traitement à l'échelon correspondant de la carrière fonctionnelle du nouveau grade. L'agent qui est reclassé dans une fonction d'un grade inférieur conserve le salaire qu'il avait acquis dans sa fonction précédente au moment du reclassement jusqu'au où il atteint un salaire supérieur dans son nouveau grade organique.

§ 2. Les agents statutaires nommés à titre définitif qui, après une promotion, obtiennent un résultat d'évaluation défavorable à l'issue d'un stage éventuel sont réaffectés à leur fonction précédente ou à une autre à fonction de leur grade précédent si leur fonction précédente a été pourvue.

L'agent concerné bénéficie à nouveau de l'échelle de traitement qu'il avait acquise dans la fonction de son grade précédent. L'ancienneté barémique éventuelle constituée dans la fonction du grade supérieur durant le stage est transférée à l'ancienneté barémique dans la fonction du grade inférieur.

§ 3. Si un agent statutaire nommé à titre définitif demande lui-même, pour des raisons fonctionnelles ou personnelles, son reclassement dans une fonction d'un grade inférieur, il peut être reclassé dans une fonction appropriée d'un grade inférieur.

En cas de reclassement dans un grade inférieur, l'agent reçoit le salaire attaché à la nouvelle fonction.

§ 4. L'agent contractuel est éligible au reclassement tel que visé aux paragraphes 1^{er} à 3 à condition qu'il y consente.

Art. 24. Le conseil arrête, dans le statut, les conditions du reclassement. Le conseil détermine, dans le statut, les règles de priorité éventuelles qui s'appliquent si plusieurs agents en surnombre sont éligibles au reclassement.

L'autorité de désignation statue sur le reclassement.

Le reclassement est définitif. En cas de reclassement pour des raisons de santé, tel que visé à l'article 23, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, le reclassement peut également être temporaire.

L'agent est, en tout état de cause, préalablement entendu.

CHAPITRE 3. — Rémunération

Section 1^{re}. — Traitement et échelles de traitement

Art. 25. Le conseil fixe, dans le statut, le traitement du personnel sur la base d'échelles de traitement comprenant :

- 1° un traitement minimum ;
- 2° des échelons (27 maximum) ;
- 3° un traitement maximum.

Le traitement minimum visé à l'alinéa 1^{er}, 1°, ne peut pas être inférieur au traitement minimum visé à l'article 5 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Le traitement maximum visé à l'alinéa 1^{er}, 3°, ne peut pas être supérieur à l'échelle de traitement du directeur général visée à l'article 29, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou à l'échelle de traitement du greffier provincial visée à l'article 29, § 2, au sein, respectivement, de l'organisation communale ou provinciale.

Pour l'application des échelons visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1° si les prestations de l'agent durant l'année concernée sont conformes aux attentes, il progresse d'un échelon ;
- 2° si les prestations de l'agent durant l'année concernée dépassent les attentes, il peut progresser de deux échelons ;
- 3° si les prestations de l'agent durant l'année concernée sont inférieures aux attentes, il peut rester au même échelon ;

Art. 26. La carrière fonctionnelle consiste en l'attribution d'échelles de traitement successives attachées au même grade.

Le conseil détermine, dans le statut, les modalités d'évolution dans la carrière fonctionnelle.

Art. 27. § 1^{er}. Le conseil détermine, dans le statut, de quelle manière et dans quelle mesure l'expérience professionnelle auprès de l'autorité et au service d'un employeur du secteur privé ou en tant qu'indépendant est prise en considération pour calculer l'ancienneté pécuniaire et donc l'octroi d'augmentations de traitement périodiques si cette expérience professionnelle est pertinente pour l'exercice de la fonction dans laquelle l'agent est nommé.

La pertinence de l'expérience professionnelle est appréciée au regard des conditions et des exigences de la fonction dans laquelle les agents sont nommés. Les agents apportent la preuve de leur expérience professionnelle.

L'ancienneté pécuniaire obtenue en application des alinéas 1^{er} et 2 est conservée pour la suite de la carrière auprès de la même administration.

§ 2. Sans préjudice de l'application de l'article 47, § 2, alinéa 4, les périodes de disponibilité et les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont prises en compte pour la fixation de l'ancienneté pécuniaire durant la suite de la carrière auprès de la même administration.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut prévoir dans le statut, concernant les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 13° et 14°, que ces périodes ne sont pas prises en compte.

§ 3. Dans le présent article, on entend par la même administration : la commune et le centre public d'action sociale qui dessert cette commune.

Art. 28. Pour fixer l'ancienneté pécuniaire, l'expérience professionnelle visée à l'article 27, § 1^{er}, est prise en compte à 100 %, qu'elle ait été acquise dans le cadre d'un emploi à temps plein ou à temps partiel.

L'ancienneté pécuniaire acquise dans deux fonctions ou plus exercées simultanément est valorisée au maximum à concurrence d'une prestation complète pour la même période. En outre, dans des fonctions actives à temps partiel, les anciennetés pécuniaires ne sont pas cumulables entre elles pour calculer l'ancienneté pécuniaire.

Art. 29. § 1^{er}. Le conseil communal détermine, dans le statut, l'échelle de traitement du directeur général dans les limites minimales et maximales suivantes, exprimées en euros et réparties sur 15 échelons :

- 1° dans les communes jusqu'à 6000 habitants : 31.525 – 50.050 ;
- 2° dans les communes de 6001 à 15.000 habitants : 39.294,07 – 58.036,33 ;
- 3° dans les communes de 15.001 à 20.000 habitants : 42.602,73 – 62.172,16 ;
- 4° dans les communes de 20.001 à 25.000 habitants : 45.040,72 – 66.308,26 ;
- 5° dans les communes de 25.001 à 35.000 habitants : 47.848,79 – 70.661,54 ;
- 6° dans les communes de 35.001 à 50.000 habitants : 50.765,61 – 74.797 ;
- 7° dans les communes de 50.001 à 80.000 habitants : 54.270,19 – 79.368,60 ;
- 8° dans les communes de 80.001 à 150.000 habitants : 57.470,01 – 83.722,08 ;
- 9° dans les communes de plus de 150.000 habitants : 62 324,20 – 90 251,89.

Si le nombre d'habitants de la commune tombe en dessous du nombre minimal d'habitants sur la base duquel l'échelle de traitement du directeur général a été fixée en application de l'alinéa 1^{er}, l'échelle de traitement personnelle du directeur général en fonction est maintenue.

Pour l'application du présent article, le chiffre de population de la commune, visé à l'article 4, § 3, alinéa 2, du décret du 22 décembre 2017, est applicable.

Le conseil communal fixe, dans le statut, l'échelle de traitement du directeur général adjoint. Cette échelle de traitement est inférieure à l'échelle de traitement fixée pour le directeur général. Les échelons sont répartis sur 15 niveaux.

§ 2. Le conseil provincial fixe, dans le statut, l'échelle de traitement du greffier provincial dans la limite minimale de 47.941,69 euros et la limite maximale de 69.424,53 euros. Les échelons sont répartis sur 15 niveaux.

Art. 30. § 1^{er}. Le conseil communal détermine, dans le statut, l'échelle de traitement du directeur financier dans les limites minimales et maximales suivantes, exprimées en euros et réparties sur 15 échelons :

- 1° dans les communes jusqu'à 6 000 habitants : 29.695,64 – 44.521,01 ;
- 2° dans les communes de 6 001 à 15.000 habitants : 37.016,16 – 54.671,90 ;
- 3° dans les communes de 15.001 à 20.000 habitants : 40.133 – 58.567,98 ;
- 4° dans les communes de 20.001 à 25.000 habitants : 42.429,66 – 62.464,30 ;
- 5° dans les communes de 25.001 à 35.000 habitants : 45.074,95 – 66.330,72 ;
- 6° dans les communes de 35.001 à 50.000 habitants : 47.822,67 – 70.460,94 ;
- 7° dans les communes de 50.001 à 80.000 habitants : 51.124,10 – 74.767,52 ;
- 8° dans les communes de 80.001 à 150.000 habitants : 54.138,41 – 78.868,63 ;
- 9° dans les communes de plus de 150.000 habitants : 58 711,20 – 85 019,90.

Si le nombre d'habitants de la commune tombe en dessous du nombre minimal d'habitants sur la base duquel l'échelle de traitement du directeur financier a été fixée en application de l'alinéa 1^{er}, l'échelle de traitement personnelle du directeur financier en fonction est maintenue.

Pour l'application du présent article, le chiffre de population de la commune, visé à l'article 4, § 3, alinéa 2, du décret du 22 décembre 2017, est applicable.

§ 2. Le conseil provincial fixe, dans le statut, l'échelle de traitement du gestionnaire financier dans la limite minimale de 44.207,70 euros et la limite maximale de 64.401,60 euros. Les échelons sont répartis sur 15 niveaux.

Art. 31. Le traitement suit l'évolution de l'indice santé lissé.

Le traitement mensuel est égal à un douzième du traitement. Le traitement horaire est égal à 1/1976e du traitement.

Section 2. — Budget théorique

Art. 32. Le conseil peut stipuler, dans le statut, que l'agent peut renoncer, en tout ou en partie, aux composantes salariales suivantes en faveur d'un budget théorique à l'intérieur duquel il peut choisir d'autres avantages :

- 1° l'allocation de fin d'année visée à l'article 36 ;
- 2° l'indemnité vélo visée à l'article 40, § 1^{er}, 2° ;
- 3° les jours de congé qui sont octroyés par année civile au-delà du minimum de vingt-quatre jours de congé annuel.

L'attribution du budget théorique figure dans un accord individuel conclu entre le chef du personnel et l'agent.

À défaut d'accord individuel, l'agent conserve le droit aux composantes salariales précitées.

Les avantages que l'agent peut choisir et qui sont financés par le budget théorique sont socialement responsables et ne concernent pas le complément de la pension légale. Le conseil en détermine les modalités dans le statut.

Section 3. — Allocations, indemnités et avantages sociaux

Sous-section 1^{re}. — Allocations obligatoires

Art. 33. L'agent reçoit chaque année un pécule de vacances et une allocation de fin d'année.

L'agent reçoit une allocation de foyer et de résidence aux mêmes conditions que le personnel des services de l'Autorité flamande.

Art. 34. Le pécule de vacances 'régime public' s'élève, pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, à 92 % du traitement mensuel du mois de mars de l'année de vacances.

À l'alinéa 1^{er}, on entend par :

- 1° année de référence : l'année civile précédant celle durant laquelle les vacances sont octroyées ;
- 2° année de vacances : l'année durant laquelle les vacances sont octroyées ;
- 3° traitement mensuel : le traitement mensuel visé à l'article 31, alinéa 2, complété de l'éventuelle allocation de foyer et de résidence et, le cas échéant, des allocations que le conseil fixe dans le statut.

Le conseil arrête, dans le statut, au moins les modalités de paiement.

Art. 35. § 1^{er}. Sans préjudice de l'application de l'article 47, § 2, alinéa 4, les périodes de disponibilité et les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéas 1^{er} et 2, à l'exception des périodes assimilées à l'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 13° et 14°, entrent en considération pour calculer le montant du pécule de vacances 'régime public'.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut prévoir dans le statut, concernant les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° et 16°, que ces périodes n'entrent pas en considération pour calculer le pécule de vacances 'régime public'.

§ 2. Pour calculer le montant du pécule de vacances 'régime public', la période à partir du 1^{er} janvier de l'année de référence jusqu'au jour qui précède la date d'entrée en fonction en tant qu'agent entre également en considération si les conditions suivantes sont remplies :

- 1° l'agent est âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence ;
- 2° l'agent est entré en fonction au plus tard le dernier jour du quatrième mois suivant celui au cours duquel il a terminé des études donnant droit aux allocations familiales ou celui au cours duquel il a terminé un contrat d'apprentissage.

À l'alinéa 1^{er}, on entend par année de référence : l'année civile précédant celle durant laquelle les vacances sont octroyées.

Art. 36. Le montant de l'allocation de fin d'année est la somme de la partie forfaitaire et de la partie variable qui sont calculées conformément à l'alinéa 2.

La partie forfaitaire et la partie variable visées à l'alinéa 1^{er} sont calculées comme suit :

- 1° la partie forfaitaire : depuis 2021, la partie forfaitaire s'élève à 399,34 euros et est majorée chaque année d'une fraction dont le dénominateur est égal à l'indice santé lissé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur est égal à l'indice santé lissé du mois d'octobre de l'année à prendre en considération. Le résultat de ce calcul en est calculé jusqu'à la deuxième décimale et est augmenté de 898,74 euros ;
- 2° la partie variable : 3,6 % du traitement, complété de l'éventuelle allocation de foyer et de résidence et adapté selon le coefficient d'augmentation de l'indice applicable au traitement du mois d'octobre de l'année à prendre en considération.

Le montant de l'allocation de fin d'année ne peut jamais dépasser 110 % d'un douzième du traitement annuel.

Le conseil arrête, dans le statut, au moins les modalités de paiement. Pour le titulaire d'une fonction à prestations incomplètes, le montant de l'allocation de fin d'année est diminué proportionnellement aux prestations fournies.

Si un agent, actif dans un service flamand agréé, et éventuellement autorisé ou subventionné, d'un hôpital de revalidation, d'une initiative d'habitation protégée, d'un centre de soins résidentiels, d'un centre de soins de jour, d'un centre de court séjour, d'un service intégré d'aide à domicile ou d'un centre de revalidation, a droit à une prime d'attractivité, celle-ci est déduite, pour l'application de l'alinéa 2, 1°, de la partie forfaitaire visée à l'alinéa 2, 1°.

Art. 37. Sans préjudice de l'application de l'article 47, § 2, alinéa 4, les périodes de disponibilité et les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéas 1^{er} et 2, prestées du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année à prendre en considération, à l'exception des périodes assimilées à l'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 12°, 13° et 14°, entrent en considération pour calculer le montant de l'allocation de fin d'année.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut prévoir dans le statut, concernant les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° et 16°, et prestées du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année à prendre en considération, que ces périodes n'entrent pas en considération pour calculer le montant de l'allocation de fin d'année.

Sous-section 2. — Allocations, indemnités et avantages sociaux facultatifs

Art. 38. Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires, le conseil détermine dans le statut si les allocations suivantes sont octroyées ou introduites :

- 1° une allocation de dérangement d'un multiple, à déterminer par le conseil dans le statut, du traitement horaire, par appel, pour l'agent qui est appelé à l'improviste en dehors de son régime de travail ou de son devoir de permanence pour effectuer un travail urgent ;
- 2° une allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure qui n'excède pas la différence entre le traitement actuel et le traitement attaché à la fonction à exercer ;
- 3° une allocation de danger pour les travaux dont le degré de danger, de nuisance ou d'insalubrité est sensiblement accru, lors de leur exécution normale, par les conditions particulières de charge physique dans lesquelles ils doivent être effectués ou par l'utilisation de substances nocives ou dangereuses ;
- 4° une allocation de permanence pour l'agent désigné par le chef du personnel afin de se tenir à disposition pour des interventions en dehors des heures normales de service ;
- 5° une allocation de mandat d'un pourcentage, à déterminer par le conseil dans le statut, du traitement du mandataire visé à l'article 20, § 4 ;
- 6° une allocation pour la fonction de chargé de mission d'un pourcentage du traitement, à déterminer par le conseil dans le statut, pour l'agent chargé, dans le cadre de sa propre fonction, d'un projet ou d'une ou de plusieurs missions supplémentaires temporaires qui alourdissent la charge de travail et les responsabilités ou qui imposent des exigences supplémentaires, sans qu'il soit nécessaire d'adapter la description de fonction ;
- 7° une allocation de fonctionnement ou une allocation de management d'un pourcentage du traitement, à déterminer par le conseil dans le statut, pour prestations exceptionnelles ;
- 8° une allocation pour covoiturage égale à la moitié de l'indemnité visée à l'article 39, 1°, pour l'agent qui utilise son propre véhicule pour un voyage de service et qui emmène un ou plusieurs autres agents ;
- 9° une allocation pour alourdissement de la fonction d'un pourcentage, à déterminer par le conseil dans le statut, du traitement annuel brut indexé, sans que l'octroi de l'allocation puisse avoir pour effet que le traitement dépasse ainsi le traitement auquel l'agent aurait droit dans le grade supérieur ;
- 10° une allocation pour le personnel de cabinet ou de groupe politique, comprenant également le régime des heures supplémentaires visé à l'article 46, et les prestations irrégulières visées à l'article 45, sans que l'octroi de l'allocation puisse avoir pour effet que le traitement dépasse ainsi l'échelle de traitement la plus élevée du directeur général ou du greffier provincial.

À l'alinéa 1^{er}, on entend par :

- 1° fonction de chargé de mission : le fait de confier à des agents une mission limitée dans le temps et qui, en termes de contenu, de responsabilités et d'exigences de la fonction, alourdit sensiblement leur fonction.
- 2° exercice d'une fonction supérieure : l'acceptation de l'agent d'un grade inférieur d'exercer temporairement une fonction d'un grade supérieur lorsque le titulaire de la fonction à exercer est temporairement absent ou lorsque cette fonction est définitivement vacante mais n'a pas encore été pourvue.

Le conseil peut prévoir dans le statut la possibilité de convertir l'allocation de dérangement visée à l'alinéa 1^{er}, 1^o, en repos compensatoire.

Le directeur général, le directeur général adjoint, le directeur financier, le greffier provincial, le gestionnaire financier de la province et le personnel de cabinet et de groupe politique ne sont pas éligibles à l'allocation de dérangement visée à l'alinéa 1^{er}, 1^o, et à l'allocation de permanence visée à l'alinéa 1^{er}, 4^o.

Concernant l'alourdissement de la fonction, visé à l'alinéa 1^{er}, 9^o, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1^o il s'agit de l'exercice temporaire d'une fonction sensiblement plus lourde, le poids de la fonction se situant entre la fonction d'origine et le grade juste au-dessus ;
- 2^o si la durée précise de l'alourdissement temporaire de la fonction peut être déterminée au préalable, elle est de trente jours calendrier minimum et de cinq ans maximum. À l'échéance, cette période peut être prolongée une fois maximum pour une durée maximale d'un an ;
- 3^o si la durée précise de l'alourdissement temporaire de la fonction ne peut pas être déterminée au préalable, elle est de trente jours calendrier minimum et d'un an maximum. Cette période peut être prolongée une fois maximum pour une durée maximale d'un an.

Le conseil peut octroyer ou introduire dans le statut d'autres allocations que celles visées à l'alinéa 1^{er} si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- 1^o elles concernent des prestations fournies ;
- 2^o elles ne sont pas octroyées sur la base de la connaissance de la langue.

Art. 39. Au minimum, une indemnité pour voyages de service est octroyée aux agents qui effectuent un déplacement depuis leur domicile ou résidence administrative vers une destination préalablement déterminée sur compte ou à l'invitation du supérieur hiérarchique compétent. Cette indemnité est soumise aux dispositions suivantes :

- 1^o si les agents utilisent leur propre véhicule à moteur, ils ont droit à la même indemnité que l'indemnité pour les voyages de service du personnel des services de l'Autorité flamande, visée à l'article VII 80 du statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 ;
- 2^o si les agents exercent une fonction itinérante, l'indemnité pour l'utilisation de leur propre véhicule à moteur peut consister en une indemnité forfaitaire ;
- 3^o si les agents utilisent leur propre bicyclette, ils reçoivent une indemnité vélo de 0,15 euro minimum par kilomètre et plafonnée au montant exonéré d'impôts et de cotisations sociales en vertu de la législation fiscale et de la législation de sécurité sociale.

Art. 40. § 1^{er}. Au minimum, une indemnité pour frais de déplacement domicile-travail est octroyée à titre d'avantage sociale. Cette indemnité est soumise aux dispositions suivantes :

- 1^o en cas d'utilisation du train pour les déplacements depuis et vers le lieu de travail, les agents bénéficient du remboursement des frais de l'abonnement social conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière ;
- 2^o si les agents utilisent la bicyclette, ils reçoivent une indemnité vélo de 0,15 euro minimum par kilomètre et plafonnée au montant exonéré d'impôts et de cotisations sociales en vertu de la législation fiscale et de la législation de sécurité sociale.

§ 2. Les agents ont droit à des chèques-repas à charge de l'administration à concurrence d'au moins 597,47 euros sur une base annuelle.

§ 3. Les administrations contractent une assurance hospitalisation collective en faveur :

- 1^o des agents statutaires ;
- 2^o des agents sous contrat de travail à durée indéterminée.

Les administrations prennent entièrement à leur charge la prime de l'assurance hospitalisation en faveur des agents visés à l'alinéa 1^{er}, qui sont engagés au moins à mi-temps ou qui ont conclu un contrat de travail pour une fonction à mi-temps au moins.

Par dérogation à l'alinéa 2, le conseil peut prévoir dans le statut que :

- 1^o la prime d'assurance n'est que partiellement à charge de l'administration pour les agents engagés pour moins d'un mi-temps ou qui ont conclu un contrat de travail pour moins d'un mi-temps ;
- 2^o une assurance hospitalisation est contractée en faveur de certains agents contractuels sous contrat de travail à durée déterminée.

§ 4. L'agent contractuel a droit à une pension complémentaire que l'employeur finance au moyen de contributions définies ou d'un régime de contribution analogue de 2,5 % minimum du traitement. Le conseil détermine, dans le statut, les modalités d'octroi de ce droit.

Art. 41. Outre son traitement, le concierge bénéficie de l'un des avantages suivants pour ses obligations en tant que concierge :

- 1^o l'hébergement gratuit dans un logement répondant aux normes de confort actuelles, avec chauffage et éclairage gratuits à titre d'avantages en nature ;
- 2^o une allocation pour les prestations de concierge.

Art. 42. Les frais effectivement exposés, prouvés et nécessaires dans l'exercice de la fonction sont remboursés.

Art. 43. Le conseil arrête, dans le statut, au moins les modalités de paiement des allocations, indemnités et avantages sociaux octroyés visés aux articles 38 à 41, et le remboursement de frais visé à l'article 42. Les allocations et indemnités suivent l'évolution de l'indice santé lissé et sont liés à 100 % à l'indice-pivot 138,01.

Sous-section 3. — Prestations irrégulières

Art. 44. La présente sous-section ne s'applique pas :

- 1° au directeur général, au directeur général adjoint, au directeur financier, au greffier provincial et au gestionnaire financier de la province ;
- 2° aux agents de niveau A ;
- 3° au personnel de cabinet et de groupe politique.

Art. 45. § 1^{er}. Outre le repos compensatoire légal, les agents bénéficient des avantages suivants :

- 1° par heure de prestations de nuit entre 22 heures et 6 heures, l'un des avantages suivants :
 - a) un quart d'heure de repos compensatoire supplémentaire ;
 - b) un supplément au traitement horaire égal à 25 % du traitement horaire ;
- 2° par heure de prestations entre 0 heure et 24 heures, un dimanche ou un jour férié tel que visé à l'article 55, l'un des avantages suivants :
 - a) une heure de repos compensatoire supplémentaire ;
 - b) un supplément au traitement horaire égal à 100 % du traitement horaire ;
- 3° par heure de prestations entre 0 heure et 24 heures un samedi, l'un des avantages suivants :
 - a) repos compensatoire supplémentaire d'une heure maximum ;
 - b) un supplément au traitement horaire de 100 % maximum du traitement horaire.

Le complément de traitement et les suppléments horaires pour prestations irrégulières que reçoivent certaines catégories de personnel dans les établissements de santé financés par une autorité supérieure ne sont jamais cumulables avec les suppléments visés dans le présent article. Ce complément de traitement et ces suppléments horaires sont octroyés, en ce qui concerne les montants et conditions, conformément aux instructions de l'autorité de financement supérieure.

Le conseil détermine, dans le statut, si le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations de nuit est cumulable avec le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations des samedis, dimanches ou jours fériés.

§ 2. Outre le repos compensatoire légal, le membre du personnel soignant d'un service agréé d'aide aux familles, visé à l'article 1^{er}, 25°, de l'annexe 2 jointe à l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 juin 2019 relatif à la programmation, aux conditions d'agrément et au régime de subventionnement de structures de soins résidentiels et d'associations d'intervenants de proximité et d'usagers, bénéficie, par heure de prestations entre dix-huit et vingt heures les jours de semaine, de l'un des avantages suivants :

- 1° un supplément au traitement horaire égal à 15 % du traitement horaire ;
- 2° 9 minutes de repos compensatoire supplémentaire.

Par dérogation au paragraphe 1^{er}, 3°, le personnel soignant visé à l'alinéa 1^{er}, bénéficie, par heure de prestations entre 0 et 24 heures un samedi, de l'un des avantages suivants :

- 1° un supplément au traitement horaire égal à 30 % et 100 % maximum du traitement horaire ;
- 2° minimum 18 minutes et maximum une heure de repos compensatoire supplémentaire.

Le cas échéant, le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations le samedi n'excède jamais, le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations le dimanche visés au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^b.

Le conseil détermine, dans le statut, si le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations de nuit visées au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, est cumulable avec le repos compensatoire supplémentaire ou le supplément pour prestations des samedis.

Dans le présent paragraphe, on entend par jour de semaine : tous les jours de la semaine, à l'exception du samedi, du dimanche et des jours fériés.

§ 3. La base de calcul retenue pour le supplément visé dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et le paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 2, est le traitement horaire, éventuellement augmenté des allocations suivantes :

- 1° l'allocation de foyer et de résidence visée à l'article 33, alinéa 2 ;
- 2° l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure visée à l'article 38, alinéa 1^{er}, 2° ;
- 3° l'allocation pour la fonction de chargé de mission visée à l'article 38, alinéa 1^{er}, 6° ;
- 4° l'allocation de mandat visée à l'article 38, alinéa 1^{er}, 5°.

Art. 46. § 1^{er}. Dans le présent article, on entend par :

- 1° heures supplémentaires : les prestations exceptionnelles que l'agent effectue à la demande de l'administration au-delà des heures qu'il effectue en vertu du régime de travail ordinaire sur une base hebdomadaire ;
- 2° Sursalaire : un supplément au-delà du traitement.

Le présent article ne s'applique pas aux agents relevant du champ d'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

§ 2. Les agents qui prestent des heures supplémentaires bénéficient d'un repos compensatoire dans le délai visé à l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. Le repos compensatoire est égal à la durée des heures supplémentaires.

§ 3. Si, sur une période de quatre mois, le temps de travail moyen est supérieur à 38 heures par semaine pour des prestations à temps plein ou au régime de travail ordinaire sur une base hebdomadaire pour des prestations à temps partiel, l'agent se verra octroyer, sans préjudice de l'application du régime visé au paragraphe 4, en plus du traitement horaire, soit un sursalaire sous la forme d'un supplément, soit un repos compensatoire supplémentaire.

Le sursalaire visé à l'alinéa 1^{er} ou le repos compensatoire supplémentaire visé à l'alinéa 1^{er} correspond :

- 1° à un supplément de 25 % par heure pour les heures supplémentaires effectuées les jours de semaine entre 6 heures et 22 heures ;

- 2° un supplément de 25 % maximum par heure pour les heures supplémentaires effectuées les jours de semaine entre 22 heures et 6 heures ;
- 3° un supplément de 25 % maximum par heure pour les heures supplémentaires effectuées les samedis entre 0 heure et 24 heures ;
- 4° un supplément de 25 % maximum par heure pour les heures supplémentaires effectuées les dimanches ou les jours fériés, tels que visés à l'article 55, entre 0 heure et 24 heures.

La base de calcul retenue pour le sursalaire visé à l'alinéa 2 est le traitement horaire, éventuellement augmenté des allocations suivantes :

- 1° l'allocation de foyer et de résidence visée à l'article 33, alinéa 2 ;
- 2° l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure visée à l'article 38, alinéa 1^{er}, 2° ;
- 3° l'allocation pour la fonction de chargé de mission visée à l'article 38, alinéa 1^{er}, 6° ;
- 4° l'allocation de mandat visée à l'article 38, alinéa 1^{er}, 5°.

§ 4. Les agents qui, durant une période de quatre mois, ont presté des heures supplémentaires à différents moments tels que visés au paragraphe 3, alinéa 2, 1° à 4°, et n'ont pas pu compenser le total des heures supplémentaires prestées par un repos compensatoire durant cette période de quatre mois, bénéficient, pour le solde d'heures supplémentaires, du sursalaire le plus favorable ou du régime de repos compensatoire supplémentaire le plus favorable fixé en application du paragraphe 3, alinéa 2.

CHAPITRE 4. — *Congés et absences*

Section 1^{re}. Dispositions générales

Art. 47. § 1^{er}. Les agents se trouvent, en tout ou en partie, dans l'une des positions administratives suivantes :

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

L'agent statutaire peut également se trouver en position de disponibilité.

§ 2. Les agents sont en activité de service en cas de congé ou d'absence lorsqu'ils conservent à ce moment tout ou partie de leur droit au traitement ou à la suite d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Outre le cas visé à l'alinéa 1^{er}, les agents sont en activité de service durant l'une des absences suivantes :

- 1° une période d'interruption de carrière pour congé parental, telle que visée aux articles 2 et 2/1 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle ;
- 2° une période d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, telle que visée à l'article 3 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- 3° une période d'interruption de carrière pour prodiguer des soins palliatifs, telle que visée aux articles 100bis et 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- 4° une période d'interruption de carrière pour aide de proximité, telle que visée aux articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;
- 5° une période de crédit-soins, telle que visée aux articles 8 et 9 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 juillet 2016 portant octroi d'allocations d'interruption pour crédit-soins ;
- 6° une période de congé d'adoption, telle que visée à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 59 du présent arrêté ;
- 7° une période de congé pour soins d'accueil, telle que visée à l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 60 du présent arrêté ;
- 8° une période de congé parental d'accueil, telle que visée à l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 61 du présent arrêté ;
- 9° une période de congé de circonstance à l'occasion d'un événement familial, telle que visée à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, § 3, alinéa 1^{er}, du présent arrêté ;
- 10° une période donnant droit à une prestation dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité autre que la prestation visée au point 11° ;
- 11° une période de maladie ou d'accident de la vie privée donnant droit à une prestation dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité obligatoire ;
- 12° une absence pour service militaire ne couvrant pas un mois civil complet ;
- 13° le congé non rémunéré en tant que droit, tel que visé à l'article 66, § 1^{er}, du présent arrêté ;
- 14° le congé non rémunéré en tant que mesure de faveur, tel que visé à l'article 66, § 2, du présent arrêté ;
- 15° une absence temporaire d'agents statutaires qui ne peuvent pas exercer leur fonction pour cause de force majeure, telle que visée à l'article 68 du présent arrêté ;
- 16° une période de chômage temporaire donnant droit à une allocation dans le cadre de l'assurance-chômage.

À l'alinéa 2, 15°, on entend par force majeure : un événement soudain et imprévisible, indépendant de la volonté de l'agent et l'administration, de nature temporaire et rendant totalement impossible la poursuite de l'exécution des prestations.

Le conseil peut prévoir dans le statut que la prise en compte comme activité de service de la période d'absence visée à l'alinéa 2, 11°, et d'une période de disponibilité pour incapacité de travail est plafonnée à douze mois.

§ 3. Les agents sont en non-activité en cas de congé ou d'absence lorsqu'ils n'ont pas droit à leur traitement à ce moment, sauf dans les cas visés au paragraphe 2, alinéa 2.

Art. 48. Les agents qui s'absentent sans autorisation ou sans motif valable se trouvent de plein droit dans une position de non-activité, à moins que l'absence ne résulte de la force majeure telle que visée à l'article 47, § 2, alinéa 3.

Art. 49. Les agents sont en activité de service lorsqu'ils prennent part à une cessation concertée du travail. Ils ne perdent leur droit au traitement que pour la durée de l'absence.

Art. 50. Le conseil fixe dans le statut les règles concernant :

- 1° les délais de demande ;
- 2° la procédure de demande ;
- 3° l'octroi ;
- 4° la possibilité d'annulation ;
- 5° les délais d'annulation des congés.

Sans préjudice des droits individuels de l'agent, l'octroi de congés est examiné au regard du maintien de la continuité et de la qualité du service public.

Le chef du personnel est compétent pour l'octroi individuel des congés.

Art. 51. Si nécessaire, le conseil fixe dans le statut, pour les agents ayant un régime de travail spécifique, des règles de conversion pour certains congés ou contingents de maladie exprimés en jours ouvrables sans dépasser le nombre total de jours octroyés par type de congé. Cela ne s'applique pas aux jours fériés visés à l'article 55, ni au congé de circonstance visé à l'article 67, § 3, alinéa 1^{er}.

Section 2. — Jours de congé annuel

Art. 52. Les agents ont droit chaque année à un nombre de jours ouvrables de congé rémunéré fixé par le conseil dans le statut. Le nombre de jours de congé pour une année civile complète n'est pas inférieur à trente jours ouvrables, ni supérieur à trente-cinq jours ouvrables.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le nombre de jours de congé pour les agents visés à l'article 186, § 2, 3°, du décret du 22 décembre 2017 n'est pas inférieur à 26 jours ouvrables ni supérieur à 35 jours ouvrables.

Le conseil précise dans le statut les règles pour le cas où l'agent n'a pas pu prendre ses jours de congé en cas de :

- 1° maladie ;
- 2° force majeure, telle que visée à l'article 47, § 2, alinéa 3;
- 3° Départ ;
- 4° décès.

Art. 53. Sans préjudice de l'application de l'article 47, § 2, alinéa 4, les périodes de disponibilité et les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéas 1^{er} et 2, donnent droit à des jours de congé annuel, compte tenu du régime de prestations, à l'exception des périodes assimilées à l'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 13° et 14°.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut prévoir dans le statut, concernant les périodes d'activité de service visées à l'article 47, § 2, alinéa 2, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° et 16°, que ces périodes ne sont pas prises en compte.

Dans le régime de vacances public, les jours de congé des agents qui entrent en fonction ou cessent définitivement leurs fonctions en cours d'année sont diminués proportionnellement.

Art. 54. Si des agents tombent en incapacité de travail avant le début des jours de congé demandés et accordés, le congé est suspendu.

Si des agents tombent en incapacité de travail durant une période de congé annuel, le congé de vacances est converti en congé pour incapacité de travail.

Section 3. — Jours fériés

Art. 55. § 1^{er}. Les agents ont droit à l'absence rémunérée tous les jours fériés suivants :

- 1° 1^{er} janvier ;
- 2° lundi de Pâques ;
- 3° 1^{er} mai .
- 4° Ascension ;
- 5° lundi de Pentecôte ;
- 6° 11 juillet ;
- 7° 21 juillet ;
- 8° 15 août ;
- 9° 1^{er} novembre ;
- 10° 11 novembre ;
- 11° 25 décembre.

Le conseil peut compléter, dans le statut, la liste visée à l'alinéa 1^{er} de trois jours fériés supplémentaires maximum.

Le conseil détermine, dans le statut, la façon dont les jours fériés visés aux alinéas 1^{er} et 2, qui coïncident avec un jour habituel d'inactivité, sont remplacés par d'autres jours.

§ 2. Les agents visés à l'article 186, § 2, 3°, du décret du 22 décembre 2017 ont droit aux jours fériés énumérés dans le paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2.

Le conseil détermine la façon dont le jour férié mentionné dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6°, et, le cas échéant, les jours fériés supplémentaires, tels que mentionnés dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, qui coïncident avec un jour habituel d'inactivité, sont remplacés par d'autres jours pour les agents visés à l'alinéa 1^{er}.

Section 4. — Congés familiaux

Sous-section 1^{re}. — Congé de maternité

Art. 56. Le congé de maternité est octroyé aux agents conformément au chapitre IV de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Les agents statutaires conservent leur traitement durant le congé de maternité à condition de cesser toute activité professionnelle.

Art. 57. En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, alinéa 5, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les agents statutaires conservent leur traitement pendant la durée de cette prolongation.

Art. 58. § 1^{er}. En cas de décès de la mère, l'agent statuaire qui est le père ou la coparente de l'enfant a droit au congé de paternité ou de comaternité dont la durée ne peut pas excéder la partie du congé de maternité que la mère n'avait pas encore prise lors de son décès.

§ 2. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent statuaire qui est le père ou la coparente de l'enfant a droit au congé de paternité ou de comaternité qui débute au plus tôt le huitième jour suivant la naissance de l'enfant, à condition que la mère soit hospitalisée plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité et de comaternité visé à l'alinéa 1^{er} prend fin lorsque la mère quitte l'hôpital et, au plus tard, à l'expiration de la période correspondant à la partie du congé de maternité que la mère n'avait pas encore prise au moment de son admission à l'hôpital.

§ 3. Durant le congé de paternité ou de comaternité visé aux paragraphes 1^{er} et 2, les agents statutaires conservent leur traitement.

Sous-section 2. — Congé d'adoption, congé pour soins d'accueil et congé parental d'accueil

Art. 59. Les agents statutaires bénéficient du congé d'adoption à leur demande. Le congé d'adoption est octroyé aux agents statutaires conformément à l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Durant le congé d'adoption, les agents statutaires conservent leur traitement.

Art. 60. Les agents statutaires ont droit à six jours de congé pour soins d'accueil par année civile. Le congé pour soins d'accueil est octroyé aux agents statutaires conformément à l'article 30^{quater}, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et aux articles 2 à 6 de l'arrêté royal du 27 octobre 2008 concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil. Durant le congé pour soins d'accueil, les agents statutaires perçoivent 82 % de leur traitement. Pour déterminer le traitement, le traitement annuel est plafonné à 26.230 euros (100 %).

Art. 61. En cas de placement familial de longue durée ou de tutelle officieuse, les agents statutaires qui sont accueillants familiaux ont droit au congé parental d'accueil octroyé conformément à l'article 30^{sexies} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Durant les trois premiers jours du congé parental d'accueil de longue durée, les agents statutaires conservent leur traitement. À partir du quatrième jour, les agents statutaires perçoivent 82 % de leur traitement. Pour déterminer le traitement, le traitement annuel est plafonné à 26.230 euros (100 %).

Section 5. — Congé pour incapacité de travail

Art. 62. § 1^{er}. Les agents qui se trouvent dans l'incapacité d'exercer leur fonction par suite de maladie ou d'accident bénéficient d'un congé pour incapacité de travail.

Le conseil détermine dans le statut :

- 1° l'autorité médicale chargée du contrôle de l'incapacité de travail visée à l'alinéa 1^{er} ;
- 2° les règles du contrôle visé au point 1°.

§ 2. Les agents statutaires ont droit au congé pour incapacité de travail avec maintien de leur traitement selon un système de jours de crédit-maladie.

Les jours de crédit-maladie recouvrent un crédit de 21 jours ouvrables par années de prestations à temps plein. Le conseil arrête les autres règles dans le statut.

Au début, un agent statuaire à temps plein reçoit immédiatement un crédit de 63 jours ouvrables. Il acquiert des jours de crédit-maladie supplémentaires à partir de la quatrième année.

Art. 63. § 1^{er}. Les agents statutaires absents pour cause de maladie ou d'accident de la vie privée peuvent obtenir l'autorisation de reprendre le travail à temps partiel dans le cadre de la réintégration. L'autorisation est accordée pour une période et suivant une fraction des prestations conformes à l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail et peut, au besoin, être prolongée suivant l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail, pour une durée indéterminée ou non.

§ 2. L'absence de l'agent statuaire durant une période de prestations à temps partiel pour cause d'incapacité de travail est considérée comme congé pour reprise partielle du travail.

Pendant une période de prestations à temps partiel pour cause d'incapacité de travail, l'agent statuaire reçoit le traitement pour les prestations effectivement fournies, majoré de 37,5 % du traitement qui serait dû pour les prestations qui ne sont pas fournies, étant entendu que le traitement de l'agent statuaire qui reprend à temps partiel ne peut jamais être inférieur au traitement d'attente qu'il recevrait s'il était mis en disponibilité pour incapacité de travail conformément au paragraphe 3.

§ 3. Une fois les jours de crédit-maladie épuisés, l'agent statuaire peut être mis en disponibilité pour incapacité de travail. Il reçoit un traitement d'attente pour le pourcentage d'absence correspondant à 60 % du dernier traitement d'activité et son évolution fictive, calculé conformément aux règles qui auraient été applicables si l'agent était resté en service actif effectif. La disponibilité pour incapacité de travail ne met pas fin aux régimes d'interruption de carrière ou de crédit-soins tels que visés à l'article 47, § 2, alinéa 2, 1° à 5°, ni au congé non rémunéré visé à l'article 66.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le conseil peut prévoir dans le statut que le traitement d'attente est égal au dernier traitement d'activité si la disponibilité pour incapacité de travail résulte d'une affection que l'autorité médicale compétente, désignée par le conseil dans le statut, reconnaît comme maladie grave et de longue durée.

Le dernier traitement d'activité visé aux alinéas 1^{er} et 2 est le traitement dû conformément au régime de prestations au moment où l'agent est mis en disponibilité.

Art. 64. § 1^{er}. Le congé pour incapacité de travail n'est pas imputé sur crédit-maladie visé à l'article 62, § 2, dans les cas suivants :

- 1° après un accident du travail ;

- 2° après un accident sur le chemin du travail ;
- 3° après un accident de droit commun, provoqué par la faute d'un tiers ;
- 4° en cas de maladie professionnelle ;
- 5° lorsque l'agent féminin, enceinte ou allaitante, est occupée dans un environnement de travail nocif et est dispensée du travail après qu'il a été établi qu'aucun travail adapté ou un autre lieu de travail n'est possible ;
- 6° en cas d'incapacité de travail dans les six semaines précédant la date d'accouchement effective. En cas de naissance multiple, cette période est portée à huit semaines.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les jours d'absence visés à l'alinéa 1^{er}, 1° à 4°, sont bien imputés sur le crédit-maladie pour l'application du paragraphe 2.

§ 2. Dès que l'autorité de désignation a constaté qu'un agent statutaire a épuisé son crédit-maladie visé à l'article 62, § 2, et si l'agent concerné est toujours en incapacité de travail, elle peut le renvoyer vers le service médical fédéral compétent pour l'éventuelle déclaration d'incapacité définitive en vue d'une éventuelle mise à la retraite anticipée pour raisons de santé.

Art. 65. Si l'absence pour incapacité de travail d'agents statutaires est imputable à un tiers responsable, ils ne perçoivent leur traitement qu'à titre d'avance, qui est ensuite imputée sur l'indemnité due par le tiers et à récupérer auprès du tiers.

Afin de pouvoir percevoir le traitement à titre d'avance conformément à l'alinéa 1^{er}, les agents subrogent leur administration, dans tous les droits, actions et moyens que la victime peut faire valoir contre le tiers responsable, à concurrence du montant du traitement.

Section 6. — Congé non rémunéré

Art. 66. § 1^{er}. Les agents ont le droit, en cours de carrière, d'interrompre leur carrière à temps plein pendant douze mois par périodes d'un mois minimum. Dès que les agents atteignent l'âge de 55 ans, ils acquièrent un droit supplémentaire d'interrompre leur carrière à temps plein pendant douze mois par périodes d'un mois minimum.

Les agents ont le droit, en cours de carrière, de réduire leurs prestations à 80 % ou à 50 % d'une fonction à temps plein pendant soixante mois. Ce congé à temps partiel non rémunéré ne peut être pris que par périodes de trois mois minimum. Dès que les agents atteignent l'âge de 55 ans, ils ont ensuite le droit de réduire leurs prestations à 80 % ou à 50 % d'une fonction à temps plein.

§ 2. Les agents peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré à titre de faveur pour interrompre totalement ou partiellement leurs prestations si le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis.

Le congé non rémunéré visé à l'alinéa 1^{er} peut être accordé pour les périodes minimales suivantes :

- 1° vingt jours par année civile, pris par jours entiers ou demi-jours et par périodes continues ou non ;
- 2° deux années au cours de la carrière, pris par périodes consécutives ou non d'un mois minimum.

§ 3. Le conseil peut arrêter dans le statut des règles plus favorables que celles visées dans les paragraphes 1^{er} et 2, dont un régime de bonus financier.

§ 4. Le paragraphe 1^{er} ne s'applique pas au directeur général, au directeur général adjoint ni au directeur financier.

Le conseil peut prévoir, dans le statut, dans quels cas et pour quels agents ou catégories d'agents, le congé visé au paragraphe 1^{er} ne s'applique pas.

Section 7. — Autres congés et absences

Art. 67. § 1^{er}. Le conseil peut élaborer, dans le statut, pour l'agent statutaire nommé à titre définitif un régime par lequel il peut bénéficier d'un congé pour :

- 1° exercer une fonction dans un cabinet, ou, le cas échéant, auprès des entités à fonction politique en remplacement du cabinet, d'un ministre fédéral, d'un secrétaire d'État ou d'un commissaire du gouvernement, d'un membre du gouvernement d'une Communauté ou Région, d'un gouverneur provincial, du gouverneur ou du vice-gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale, du gouverneur adjoint de la province flamande du Brabant flamand, d'un député, d'un bourgmestre ou échevin, ou d'un commissaire européen ;
- 2° à la demande du président d'un groupe politique reconnu, exercer une fonction auprès d'un groupe politique reconnu des assemblées législatives de l'autorité fédérale, des Communautés, des Régions ou de l'Union européenne, auprès du président d'un tel groupe, ou auprès d'un groupe politique reconnu d'un conseil communal ou provincial ;
- 3° exercer une mission externe dont le conseil reconnaît l'intérêt général dans le statut. Une telle mission s'entend, en tout état de cause, de l'exercice de missions nationales et internationales proposées par un gouvernement ou une organisation internationale, et des missions internationales dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.

§ 2. L'agent obtient une dispense de service :

- 1° en tant que volontaire d'une zone de secours d'un corps de sapeurs-pompiers, pour l'aide d'urgence ;
- 2° en tant que volontaire actif de la Croix-Rouge ou de la Vlaamse Kruis, à raison de chaque fois cinq jours ouvrables maximum par an ;
- 3° s'il officie en tant que président, assesseur ou secrétaire d'un bureau de vote, d'un bureau de dépouillement ou d'un bureau de vote principal lors des élections : le jour des élections s'il devait travailler à ce moment ;
- 4° en tant que membre d'un bureau de vote principal lors des élections : le temps nécessaire pour assister aux réunions des bureaux principaux prévues par la législation électorale ;
- 5° pour le don de moelle osseuse à raison de quatre jours ouvrables maximum par prélèvement ;
- 6° pour le don d'organes ou de tissus, pour la durée nécessaire des examens, de l'hospitalisation et du rétablissement ;
- 7° dix fois par an maximum, le jour où il donne du sang, du plasma ou des plaquettes. La dispense de service vaut pour le temps nécessaire au don, en ce compris le temps nécessaire, selon le cas, pour le déplacement vers et depuis le centre de prélèvement ;

- 8° pour l'allaitement au travail, à raison du temps nécessaire, et pour les examens prénatals pendant les heures de service durant la grossesse ;

Le conseil peut prévoir dans le statut que les agents obtiennent une dispense de service pour la durée d'examens médicaux qui ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service.

Le conseil peut encore régler d'autres dispenses de service dans le statut et détermine notamment la personne compétente pour l'octroi des dispenses de service non mentionnées dans le présent arrêté.

§ 3. Les agents ont droit aux congés de circonstance suivants :

- 1° mariage de l'agent ou enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par l'agent, visée aux articles 1475 à 1479 du Code civil, à l'exception de l'enregistrement d'une déclaration de parents ou d'alliés : 4 jours ouvrables ;
- 2° accouchement de l'épouse ou de la partenaire cohabitante, ou à l'occasion de la naissance d'un enfant dont le travailleur est le père légal : 20 jours ouvrables ;
- 3° décès du partenaire cohabitant ou de l'époux(se), d'un enfant de l'agent, du partenaire cohabitant ou de l'époux(se), ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 10 jours ouvrables ;
- 4° décès du père, de la mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, du beau-fils ou de la belle-fille de l'agent, du partenaire cohabitant ou de l'époux(se) : 4 jours ouvrables ;
- 5° décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil de l'agent dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès : 4 jours ouvrables ;
- 6° décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : 1 jour ouvrable ;
- 7° mariage d'un enfant de l'agent, du partenaire cohabitant ou de l'époux(se) : 2 jours ouvrables ;
- 8° décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, de l'agent ou du partenaire cohabitant, habitant sous le même toit que l'agent ou le partenaire cohabitant : 2 jours ouvrables ;
- 9° décès d'un parent ou allié au deuxième degré de l'agent ou du partenaire cohabitant, d'un arrière-grand-parent ou d'un arrière-petit-enfant, n'habitant pas sous le même toit que l'agent ou le partenaire cohabitant : 1 jour ouvrable ;
- 10° mariage d'un parent ou allié :
 - a) au premier degré, qui n'est pas un enfant : le jour du mariage ;
 - b) au deuxième degré, de l'agent, du partenaire cohabitant ou de l'époux(se) : le jour du mariage ;
- 11° ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur, du partenaire cohabitant ou de l'époux(se), ou d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur : le jour de la cérémonie catholique romaine ou d'une cérémonie correspondante d'un autre culte reconnu ;
- 12° communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant ou de l'époux(se) : le jour de la cérémonie ou, si elle tombe un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité, le premier jour ouvrable suivant ;
- 13° participation d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant ou de l'époux(se) à la fête de la jeunesse laïque : le jour de la cérémonie ou, si elle tombe un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité, le premier jour ouvrable suivant ;
- 14° participation d'un enfant du travailleur ou du partenaire cohabitant ou de l'époux(se) à une cérémonie dans le cadre d'un culte reconnu qui correspond à la communion solennelle catholique romaine : le jour de la cérémonie ou, si elle tombe un dimanche, un jour férié ou un jour d'inactivité, le premier jour ouvrable suivant ;
- 15° audition par le juge de paix dans le cadre de l'organisation de la tutelle d'un mineur : le temps nécessaire, un jour maximum ;
- 16° participation à un jury d'assises, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire.

À l'alinéa 1^{er}, on entend par :

- 1° placement familial de longue durée : le placement familial dans le cadre duquel l'enfant est inscrit comme faisant partie du ménage dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune de résidence de l'agent ;
- 2° placement familial de courte durée : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée visé au point 1°.

Le conseil arrête dans le statut les autres règles générales relatives à l'introduction des demandes et à l'octroi du congé, étant entendu que l'agent prend le congé de circonstance visé à l'alinéa 1^{er}, 3°, de la façon suivante :

- 1° les trois premiers jours au cours de la période qui débute le jour du décès et prend fin le jour des funérailles ;
- 2° les sept jours restant dans l'année qui suit le jour du décès.

Le congé de circonstance est rémunéré dans tous les cas, à l'exception du congé de circonstance à l'occasion d'un événement tel que visé à l'alinéa 1^{er}, 2°.

Pour le congé de circonstance à l'occasion d'un événement tel que visé à l'alinéa 1^{er}, 2°, les agents statutaires ont droit à 100 % de leur traitement les dix premiers jours et à 82 % de leur traitement les dix jours restants. Pour déterminer le traitement, le traitement est plafonné à 26.230 euros (100 %).

Pour l'agent contractuel, le congé de circonstance à l'occasion d'un événement tel que visé à l'alinéa 1^{er}, 2°, est octroyé conformément au régime visé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour l'agent qui a obtenu une dispense de service conformément au paragraphe 2 à l'occasion de l'événement visé à l'alinéa 1^{er}, 2°, ces jours de dispense de service sont diminués du nombre de jours visé à l'alinéa 1^{er}, 2°.

Art. 68. Le conseil peut prévoir dans le statut la mise en absence temporaire d'agents statutaires par l'autorité de désignation lorsqu'ils ne peuvent pas exercer leur fonction pour cause de force majeure telle que visée à l'article 47, § 2, alinéa 3.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, si les agents contractuels peuvent être mis en chômage temporaire avec l'autorisation de l'Office national de l'emploi, ils peuvent être mis en absence temporaire pour cause de force majeure sur la base des mêmes motifs.

Les agents statutaires mis en absence temporaire au sens de l'alinéa 1^{er} conservent leurs titres aux avancements visés à l'article 25, alinéa 1^{er}, 2°. Ils bénéficient d'un traitement d'attente correspondant à 80 % du traitement d'activité, calculé conformément aux règles qui auraient été applicables si l'agent statuaire était resté en service actif effectif. Pour déterminer le traitement, le traitement annuel est plafonné à 26.230 euros (100 %).

CHAPITRE 5. — Dispositions finales

Section 1^{re}. — Dispositions abrogatoires

Art. 69. Les réglementations suivantes sont abrogées :

- 1° l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 septembre 2002 relatif à l'octroi et la détermination du pécule de vacances du personnel communal et provincial, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 ;
- 2° l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 janvier 2007 réglant le recrutement et la mise à disposition du personnel de cabinet et de groupe dans les communes et provinces ;
- 3° l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021, à l'exception des articles 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 et 48, de l'article 49, §§ 2 et 3, de l'article 99, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, § 2, de l'article 100, alinéas 1^{er} et 3, et des articles 103, 104, 105, 106, 107, 108, 198 et 199 ;
- 4° l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 2007 fixant les conditions auxquelles les fonctions de secrétaire communal, de gestionnaire financier communal, de secrétaire d'un centre public d'aide sociale et de gestionnaire financier d'un centre public d'aide sociale peuvent être exercées à temps partiel, et fixant certains cas dans lesquels les fonctions de gestionnaire financier communal et de gestionnaire financier d'un centre public d'aide sociale peuvent être exercées par un receveur régional, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 3 avril 2009, 15 mai 2009 et 22 mars 2013 ;
- 5° l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021, à l'exception des articles 47 et 48, de l'article 49, § 2, de l'article 72, § 1^{er}, des articles 73 et 74 et de l'article 140, 3° ;
- 6° l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2011 réglant la mobilité externe du personnel entre certaines autorités locales et provinciales et entre certaines autorités locales et provinciales et les services de l'Autorité flamande, et portant quelques mesures visant à soutenir la mobilité du personnel entre les autorités locales et provinciales ayant la même zone d'action, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juillet 2015 ;
- 7° l'arrêté ministériel du 19 février 2013 fixant la liste des diplômes ou certificats reconnus par niveau, en exécution de l'article 11, § 2, alinéa deux, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale.

Section 2. — Dispositions transitoires

Sous-section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 70. Dans la présente section, on entend par :

- 1° l'arrêté du 7 décembre 2007 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, tel qu'en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent arrêté ;
- 2° l'arrêté du 12 novembre 2010 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale, tel qu'en vigueur avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Sous-section 2. — Garanties pécuniaires

Art. 71. § 1^{er}. Les agents statutaires en fonction qui, au moment de l'exécution du présent arrêté, avaient auparavant, en vertu du statut local, une échelle de traitement et une carrière fonctionnelle qui, à titre transitoire ou non, s'écartent de l'échelle de traitement et de la carrière fonctionnelle fixées par l'administration en application des articles 25 et 26, conservent cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle tant qu'ils sont affectés au grade auquel cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle étaient attachées dans le statut local antérieur.

§ 2. Les agents statutaires qui ont conservé leur échelle de traitement antérieure, complétée ou non d'une allocation ou d'un complément, en application de l'article 224 de l'arrêté du 7 décembre 2007, tel qu'en vigueur le jour précédant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, et de l'article 147 de l'arrêté du 12 novembre 2010, conservent également, lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté, cette même échelle de traitement et cette allocation ou ce complément tant que ce régime est plus favorable que l'échelle de traitement que l'agent aurait en application du présent arrêté.

Dans le statut local, l'échelle de traitement et l'allocation ou le complément éventuels de l'agent sont repris dans le régime transitoire de même que l'échelle de traitement organique de l'agent.

§ 3. Les agents statutaires qui ont conservé leur échelle de traitement antérieure en vertu du statut local et leur carrière fonctionnelle, en application de l'article 225 de l'arrêté du 7 décembre 2007 et de l'article 148 de l'arrêté du 12 novembre 2010, conservent également, lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté, cette même échelle de traitement et cette même carrière fonctionnelle tant qu'ils sont affectés au grade auquel cette échelle de traitement et cette carrière fonctionnelle étaient attachées dans le statut local antérieur.

Art. 72. Les agents statutaires qui ont conservé leur régime d'allocation pour travaux dangereux ou incommodes antérieur plus favorable, en application de l'article 227 de l'arrêté du 7 décembre 2007 et de l'article 149 de l'arrêté du 12 novembre 2010, conservent ce même régime plus favorable lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 73. Les agents statutaires qui ont conservé leur prime linguistique, en application de l'article 228 de l'arrêté du 7 décembre 2007 et de l'article 150 de l'arrêté du 12 novembre 2010, conservent cette même prime linguistique lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 74. Les agents statutaires qui ont conservé à titre personnel leur indemnité pour les déplacements non motorisés depuis et vers le lieu de travail, en application de l'article 229 de l'arrêté du 7 décembre 2007 et de l'article 151 de l'arrêté du 12 novembre 2010, peuvent également conserver cette même indemnité lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté si le statut le prévoit.

Sous-section 3. — Diverses procédures en cours et périodes en cours

Art. 75. Les procédures de recrutement, de promotion ou de mobilité interne et externe du personnel, entamées avant la date d'exécution du présent arrêté, sont finalisées conformément aux règles applicables au moment où elles ont été entamées.

Par dérogation à l'article 17, § 3, 3^o, et à l'article 19, § 3, les agents travaillant depuis au moins 5 ans au sein de l'administration lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté peuvent être pris en considération pour la mobilité interne et la promotion.

Art. 76. Les règles de procédure applicables à l'ouverture de la période d'évaluation qui se prolonge après la date d'exécution du présent arrêté demeurent applicables à cette période d'évaluation en cours.

Art. 77. Les agents en fonction conservent, lors de l'exécution du présent arrêté, les congés et absences qui leur ont été accordés avant cette date pour la durée et selon les règles qui s'appliquaient au moment où ils ont été accordés. Les demandes de prolongation ou de renouvellement d'un congé ou d'une absence sont considérés comme une nouvelle demande et sont traités conformément aux nouvelles dispositions réglementaires.

Les agents statutaires en disponibilité pour incapacité de travail et les agents statutaires en disponibilité par suppression d'emploi conservent, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, leur position administrative telle qu'elle a été attribuée avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté pour la durée et selon les règles qui s'appliquaient au moment de la mise en disponibilité.

Art. 78. Les agents en fonction et appartenant au personnel visé à l'article 186, § 2, 3^o, du décret du 22 décembre 2017 conservent, pour la suite de leur carrière auprès du centre public d'action sociale, le régime du nombre de jours de congé annuel et du nombre de jours fériés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, est en vigueur à titre transitoire en application de l'article 156 de l'arrêté du 12 novembre 2010, si ce nombre de jours de congé annuel ou ce nombre de jours fériés sur une base annuelle est supérieur au nombre fixé dans le présent arrêté.

Art. 79. Les agents statutaires qui ont conservé leur système de crédit-maladie à titre personnel en application de l'article 234 de l'arrêté du 7 décembre 2007 le conservent également lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Section 3. — Dispositions spécifiques

Art. 80. Les dispositions du présent arrêté relatives au directeur général adjoint s'appliquent par analogie au directeur financier adjoint, conformément aux articles 382 et 589 du décret du 22 décembre 2017.

Section 4. — Entrée en vigueur

Art. 81. Dans la mesure où elles ne sont pas contraires à une autre disposition légale, les dispositions réglementaires locales existantes relatives au statut restent en vigueur.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les dispositions réglementaires locales sont mises en concordance, le 1^{er} janvier 2024 au plus tard, avec l'article 45, § 2, du présent arrêté.

Les modifications apportées aux dispositions réglementaires existantes à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté sont conformes aux dispositions du présent arrêté.

Section 5. — Disposition d'exécution

Art. 82. Le ministre flamand qui a l'Administration intérieure et la Politique des villes dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 20 janvier 2023.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
J. JAMBON

Le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances,
B. SOMERS