

**Art. 12.** Le ministre flamand de l'Enseignement, des Sports, du Bien-Être des Animaux et du Vlaamse Rand est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 22 mars 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

La ministre flamande du Bien-Être, de la Santé publique et de la Famille,

H. CREVITS

Le ministre flamand de l'Enseignement, des Sports, du Bien-Être des Animaux et du Vlaamse Rand,

B. WEYTS

## VLAAMSE OVERHEID

[C – 2024/003995]

### 29 MAART 2024. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom

#### Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en § 3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, § 2;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

#### Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op 23 maart 2023.
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 423.1342 gesloten op 12 januari 2024.
- De Raad van State heeft advies nr. 75.502/3 gegeven op 18 maart 2024, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

#### Initiatiefnemer

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

Na beraadslaging,

#### DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

**Artikel 1.** In het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt het opschrift van deel XI vervangen door wat volgt:

“Deel XI. Einde van de tewerkstelling”.

**Art. 2.** In deel XI van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, wordt het opschrift van hoofdstuk 1 vervangen door wat volgt:

“Titel 1. De ontslagregeling voor de ambtenaar”.

**Art. 3.** Artikel XI *8quater* en XI *8quinquies* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, worden vervangen door wat volgt:

“Art. XI *8quater*. § 1. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, § 1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

- 1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;
- 2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Het voormelde bedrag wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

§ 2. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, § 1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

- 1° een opzeggingstermijn van minstens dertig weken;
- 2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens dertig weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn zestig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof, vermeld in artikel XI *8quinquies*.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in het geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde die gelijk is aan een twaalfde van het bruto jaarsalaris van het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat met een minimumbedrag van 1800 euro en een maximumbedrag van 5500 euro. De voormelde bedragen worden pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De opzeggingstermijn op grond waarvan de verbrekingsvergoeding, vermeld in artikel XI *8bis*, berekend wordt, wordt met vier weken verminderd als de ambtenaar recht heeft op outplacementbegeleiding. De voormelde vermindering is niet van toepassing als de ambtenaar binnen zeven kalenderdagen na de kennisname van het ontslag met een geneeskundig getuigschrift aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

Art. XI *8quinquies*. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, § 1, ontslagen wordt, heeft tijdens de opzeggingstermijn als volgt recht op sollicitatieverlof:

1° de ambtenaar heeft recht op de outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI *8quater*, § 2: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag;

2° de ambtenaar heeft geen recht op de outplacementbegeleiding vermeld, in artikel XI *8quater*, § 2:

a) gedurende de weken die aan de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn voorafgaan: een halve dag per week;

b) gedurende de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag.

Het sollicitatieverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Het niet-opgenomen verlof kan niet naar de volgende week worden overgedragen.”.

Art. 4. In deel XI van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, worden hoofdstuk 2, dat bestaat uit artikel XI 11, en hoofdstuk 3, dat bestaat uit artikel XI 12 tot en met XI 16, vervangen door wat volgt:

“Titel 2. De ontslagregeling voor de ambtenaar op proef

Art. XI 11. § 1. Het ontslag van de ambtenaar op proef door een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd conform deel IV gaat in de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag. Met ingang van die voormelde dag wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur van drie maanden.

De regeling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing op:

1° een ontslagen ambtenaar op proef van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst voor de duur van de statutaire proeftijd als de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag als ambtenaar op proef minstens drie maanden bedraagt;

2° een ontslagen ambtenaar op proef die teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad na definitieve beslissing van de benoemende overheid.

§ 2. Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van het personeelslid in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Art. XI 12. De benoemende overheid ontslaat de ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de benoemende overheid gegeven binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.

Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de benoemende overheid, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die nodig zijn voor zijn opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsbescherming.

Titel 3. De ontslagregeling voor het contractuele personeelslid

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. XI 13. § 1. De indienstnemende overheid kan het contractuele personeelslid ontslaan conform het arbeidsrecht en de bepalingen van deze titel.

In al de volgende gevallen is deze titel niet van toepassing:

1° bij een ontslag om dringende redenen;

2° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd;

3° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht;

4° bij de beëindiging van de vervangingsovereenkomst door de terugkeer, het ontslag, het overlijden of de pensionering van het personeelslid dat vervangen wordt.

De bepalingen opgenomen onder hoofdstuk 2, 4 en 5 zijn niet van toepassing bij een ontslag van:

1° een contractueel personeelslid dat minder dan één jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid;

2° een personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel;

3° een occasionele lesgever van de VDAB vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Bij het ontslag van een personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten zijn enkel artikel XI 23 § 3 en artikel XI 27 van toepassing.

§ 2. Overmacht schorst de termijnen opgenomen onder deze titel.

Hoofdstuk 2. Ontslagvoorwaarden

Art. XI 14. § 1. De indienstnemende overheid kan na toepassing van de voorwaarden opgenomen in deze titel overgaan tot het ontslag van een contractueel personeelslid, omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid als het contractuele personeelslid in de afgelopen drie jaar:

1° een formele schriftelijke waarschuwing ontving met een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot het ontslag van het personeelslid;

en

2° een remediëring kreeg conform artikel IV 5.

§ 2. In het geval het contractuele personeelslid meer dan drie jaar geleden een remediëring kreeg conform artikel IV 5, is een nieuwe schriftelijke waarschuwing en een remediëringstraject zoals voorzien in artikel IV 4 vereist, alvorens het ontslagtraject in te leiden.

§ 3. De indienstnemende overheid kan het ontslagtraject onmiddellijk inleiden als het contractuele personeelslid, na de schriftelijke waarschuwing, het aanbod niet benut om te remediëren via een traject zoals voorzien in artikel IV 4 of IV 5.

#### Hoofdstuk 3. Het hoorrecht

Art. XI 15. § 1. De indienstnemende overheid die de intentie heeft om een contractueel personeelslid te ontslaan omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid, hoort het betrokken contractuele personeelslid. Een raadgever kan de indienstnemende overheid tijdens de hoorzitting bijstaan.

§ 2. De indienstnemende overheid volgt de volgende voorschriften bij het horen van het contractuele personeelslid:

1° de indienstnemende overheid nodigt het contractuele personeelslid via een beveiligde zending uit om zijn standpunt naar voor te brengen;

2° de uitnodiging vermeld in punt 1° bevat al de volgende elementen:

- a) de redenen waarop de intentie tot ontslag is gebaseerd;
- b) de voorgenomen ontslagmaatregel en de juridische grondslag ervan;
- c) de plaats, de wijze en het tijdstip van de hoorzitting en de modaliteiten van het schriftelijk verweer;
- d) informatie over de rechten van het contractuele personeelslid;

3° het contractuele personeelslid krijgt voorafgaand aan het verhoor de kans om het ontslagdossier in te zien;

4° het contractuele personeelslid beschikt over minstens zeven werkdagen om zijn verweer voor te bereiden vanaf de ontvangst van de uitnodiging. Het contractuele personeelslid wordt geacht de uitnodiging ontvangen te hebben de derde werkdag na de verzending ervan;

5° de indienstnemende overheid maakt een proces-verbaal op van de zitting waarvan het contractuele personeelslid een kopie ontvangt.

§ 3. Het contractuele personeelslid beslist om al dan niet op de uitnodiging van de hoorzitting in te gaan.

Het contractuele personeelslid heeft altijd de mogelijkheid om zich schriftelijk te verweren, uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

§ 4. Behalve bij gewettigde afwezigheid verschijnt het contractuele personeelslid in persoon op de hoorzitting.

Het contractuele personeelslid mag zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of mag zich bij gewettigde verhindering door een persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§ 5. Het contractuele personeelslid wordt, behoudens overmacht, geacht af te zien van het hoorrecht als:

1° hij niet verschijnt op de hoorzitting, noch een schriftelijk verweer indient ten laatste op de dag van de hoorzitting;

2° hij gewettigd afwezig is en zich niet laat vertegenwoordigen, noch een schriftelijk verweer indient uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

#### Hoofdstuk 4. Bevestiging van de ontslagintentie

Art. XI 16. § 1. Als de indienstnemende overheid, na het contractuele personeelslid gehoord te hebben, de ontslagintentie bevestigt, deelt de indienstnemende overheid dat binnen zeven werkdagen na de hoorzitting via beveiligde zending mee aan het contractuele personeelslid.

De mededeling, vermeld in het eerste lid, omvat ook informatie over de mogelijkheid voor het contractuele personeelslid om een advies in te winnen conform hoofdstuk 5. Het personeelslid wordt geacht de voormelde mededeling ontvangen te hebben op de derde werkdag na de verzending ervan.

§ 2. Als het personeelslid geen gebruik maakt van zijn hoorrecht, kan de indienstnemende overheid overgaan tot definitief ontslag.

#### Hoofdstuk 5. Adviesorgaan

Art. XI 17. Het contractuele personeelslid dat conform artikel XI 16, § 1, een bevestiging van de ontslagintentie ontving, kan binnen zeven werkdagen na ontvangst van deze bevestiging advies vragen bij een adviesorgaan dat bevoegd is voor het beleidsdomein waartoe het personeelslid in kwestie behoort.

Art. XI 18. § 1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, brengt met meerderheid van stemmen advies uit aan de indienstnemende overheid binnen tien werkdagen nadat het de adviesvraag heeft ontvangen.

Bij staking van stemmen heeft de voorzitter een beslissende stem.

Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bezorgt een kopie van het advies aan het contractuele personeelslid.

§ 2. In het kader van dat advies beoordeelt het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op basis van het ontslagdossier het vervuld zijn van de ontslagvoorwaarden, de toepassing van de procedure, zoals vermeld in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze titel, en de gegrondheid van de ontslagintentie.

Als het adviesorgaan unaniem oordeelt dat de ontslagvoorwaarden of procedure zoals vermeld in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze titel niet werd toegepast, geeft het een unaniem negatief advies om te ontslaan. Het beoordeelt de gegrondheid van het dossier niet meer.

De termijn van adviesvraag en procedure hebben een opschortende werking, tenzij het contractueel personeelslid hier uitdrukkelijk van afziet.

Art. XI 19. § 1. Het secretariaat van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bepaalt voor elk dossier de samenstelling van het adviesorgaan.

§ 2. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, is per dossier samengesteld uit de volgende leden:

1° een voorzitter: het hoofd van een entiteit, raad of instelling;

2° drie leden van de overheid: personeelsleden met hr- en/of leidinggevende expertise;

3° drie leden van de representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest.

De voorzitter en de leden van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, maken geen deel uit van de entiteit, raad of instelling van het contractuele personeelslid dat advies inwint. De voorzitter en de leden zijn stemgerechtigd.

§ 3. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, kan niet geldig beraadslagen in afwezigheid van de voorzitter.

Als de leden geldig werden opgeroepen en er minder dan zes leden op de zitting aanwezig zijn, vergadert en beslist het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op geldige wijze als er minstens drie leden aanwezig zijn.

Art. XI 20. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, wordt georganiseerd over de verschillende beleidsdomeinen heen, met maximaal vier adviesorganen in totaal. De clustering van adviesorganen wordt georganiseerd met oog voor een evenredige verdeling van de werklast in het licht van de goede werking van de verschillende adviesorganen.

De adviesorganen, vermeld in artikel XI 17, stellen gezamenlijk en op uniforme wijze hun huishoudelijk reglement vast.

Het huishoudelijk reglement, vermeld in het tweede lid, bepaalt tenminste:

- 1° de organisatie van het secretariaat;
- 2° de wijze van beraadslaging;
- 3° de procedureregels;
- 4° het wrakingsrecht van de verzoeker;
- 5° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

Art. XI 21. § 1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, roept beide partijen op om gehoord te worden vóór het een gemotiveerd advies formuleert.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt het contractuele personeelslid persoonlijk. Het contractuele personeelslid mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§ 2. Als het contractuele personeelslid behoudens overmacht en ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde verhindering, wordt hij geacht definitief af te zien van zijn recht om advies te vragen.

Art. XI 22. Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

Hoofdstuk 6. De definitieve ontslagbeslissing en de motiveringsplicht

Art. XI 23. § 1. De indienstnemende overheid neemt een definitieve ontslagbeslissing en deelt deze beslissing gelijktijdig met de concrete redenen voor het ontslag schriftelijk mee aan het contractuele personeelslid binnen vijf werkdagen:

- 1° nadat het contractuele personeelslid afzag van zijn hoorrecht of van de adviesmogelijkheid of;
- 2° na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 17 of;
- 3° na ontvangst van het advies van het adviesorgaan of na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 18, § 1.

§ 2. Voor de personeelsleden, vermeld in artikel XI 13 § 1 derde lid, neemt de indienstnemende overheid een definitieve ontslagbeslissing en deelt deze beslissing gelijktijdig met de concrete redenen voor het ontslag schriftelijk mee binnen vijf werkdagen:

- 1° na de hoorzitting of;
- 2° nadat het personeelslid afzag van zijn hoorrecht.

§ 3. Voor het personeelslid, vermeld in artikel XI 13 § 1 vierde lid, neemt de indienstnemende overheid een definitieve ontslagbeslissing en deelt de concrete redenen van het ontslag schriftelijk mee.

Art. XI 24. De indienstnemende overheid is een schadevergoeding van 3 maanden loon verschuldigd als het contractuele personeelslid wordt ontslagen na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan.

Onder loon als vermeld in het eerste lid van dit artikel wordt verstaan: het geïndexeerde jaarsalaris dat van toepassing is op datum van het ontslag, pro rata de effectieve prestaties.

De schadevergoeding wordt toegekend onder de voorwaarde van het afsluiten van een dading.

Art. XI 25. De termijnen, vermeld in deze titel, worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgende jaar.

Hoofdstuk 7. Outplacement

Art. XI 26. § 1. Het contractuele personeelslid dat conform het arbeidsrecht ontslagen wordt, heeft recht op outplacement die de indienstnemende overheid aanbiedt op voorwaarde dat hij recht heeft op ofwel:

- 1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;
- 2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

§ 2. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, bedraagt in geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Dat bedrag wordt pro rata verminderd als het personeelslid op het moment van het ontslag verminderd werkt.

§ 3. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, wordt opgestart door het contractuele personeelslid binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

Hoofdstuk 8. Ontslaganciënniteit

Art. XI 27. In geval van eenzijdige beëindiging van de tewerkstelling door de indienstnemende overheid houdt de indienstnemende overheid bij de berekening van de opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding rekening met de periodes van ononderbroken tewerkstelling van het contractuele personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid.

## Titel 4. Overgangsbepalingen

Art. XI 28. Voor de ambtenaar die op 31 mei 2019 vast benoemd is, wordt de opzeggingstermijn vermeld in artikel XI 8, § 2, tweede lid, berekend door de uitkomst van punt 1° en 2° bij elkaar op te tellen:

1° op grond van de anciënniteit die opgebouwd is tot en met 31 mei 2019 heeft de ambtenaar recht op een opzeggingstermijn van dertien weken per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit;

2° op grond van de anciënniteit die opgebouwd is vanaf 1 juni 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend conform artikel XI 8, § 4.”.

**Art. 5.** Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024. De uitbreiding van de outplacementbegeleiding voor statutaire en contractuele personeelsleden is van toepassing op ontslagen gegeven vanaf 1 juni 2024.

**Art. 6.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 29 maart 2024.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

J. JAMBON

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

G. RUTTEN

---

 TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

[C – 2024/003995]

**29 MARS 2024. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, en ce qui concerne la modernisation de la politique RH, notamment la sortie**

**Fondement juridique**

Le présent arrêté est fondé sur :

- la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article 87, § 1<sup>er</sup>, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993 et § 3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988 et modifié par la loi spéciale du 6 janvier 2014 ;
- le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, article 67, § 2 ;
- le décret de gouvernance du 7 décembre 2018, article III.23.

**Formalités**

Les formalités suivantes ont été remplies :

- le ministre flamand qui a la politique budgétaire dans ses attributions a donné son accord le 23 mars 2023.
- le Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande a conclu le protocole n° 423.1342 le 12 janvier 2024.
- le Conseil d'État a rendu l'avis n° 75.502/3 le 18 mars 2024, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

**Initiateur**

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

Après délibération,

## LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 février 2023, l'intitulé de la partie XI est remplacé par ce qui suit :

« Partie XI. Fin de l'emploi ».

**Art. 2.** Dans la partie XI du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 juillet 2021, l'intitulé du chapitre 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« Titre 1<sup>er</sup>. Le régime de licenciement pour le fonctionnaire ».

**Art. 3.** Les articles XI *8quater* et XI *8quinquies* du même arrêté, insérés par l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 avril 2019, sont remplacés par ce qui suit :

« Art. XI *8quater*. § 1<sup>er</sup>. Un fonctionnaire licencié en application de l'article XI 8, § 1<sup>er</sup>, a droit à un accompagnement de l'outplacement conformément au présent paragraphe, à condition qu'il ait droit :

- 1° soit à un délai de préavis de 15 semaines au minimum et de 29 semaines au maximum ;
- 2° soit à une indemnité de rupture qui remplace un délai de préavis de 15 semaines au minimum et de 29 semaines au maximum.

L'accompagnement de l'outplacement mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'élève, dans le cas d'un licenciement avec un délai de préavis, 30 heures prises pendant le congé de recherche d'emploi ou un autre congé.

L'accompagnement de l'outplacement mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>, a une valeur de 1 800 euros dans le cas d'un licenciement assorti d'une indemnité de rupture. Le montant précité est réduit au prorata lorsque le fonctionnaire travaille à temps partiel au moment du licenciement.

L'accompagnement de l'outplacement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est mis en œuvre à la demande du fonctionnaire dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement.

§ 2. Un fonctionnaire licencié en application de l'article XI 8, § 1<sup>er</sup>, a droit à un accompagnement de l'outplacement conformément au présent paragraphe, à condition qu'il ait droit :

- 1° soit à un délai de préavis d'au moins trente semaines ;
- 2° soit à une indemnité de rupture qui remplace un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

L'accompagnement de l'outplacement mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'élève, dans le cas d'un licenciement avec un délai de préavis de 60 heures prises pendant le congé de recherche d'emploi, mentionné à l'article XI 8quinquies.

L'accompagnement de l'outplacement mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup> a, dans le cas d'un licenciement assorti d'une indemnité de rupture, une valeur égale à un douzième du traitement annuel brut de l'année civile précédant le licenciement, avec un montant minimum de 1 800 euros et un montant maximum de 5 500 euros. Les montants précités sont réduits au prorata lorsque le fonctionnaire travaille à temps partiel au moment du licenciement.

Le délai de préavis sur la base duquel est calculée l'indemnité de rupture mentionnée à l'article XI 8 bis est réduit de 4 semaines si le fonctionnaire a droit à un accompagnement de l'outplacement. La réduction précitée ne s'applique pas si le fonctionnaire démontre dans les 7 jours civils suivant la prise de connaissance du licenciement, au moyen d'un certificat médical, qu'il ne possède pas l'aptitude médicale requise pour suivre un accompagnement de l'outplacement.

L'accompagnement de l'outplacement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est mis en œuvre à la demande du fonctionnaire dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement.

Art. XI 8quinquies. Un fonctionnaire licencié en application de l'article XI 8, § 1<sup>er</sup>, a droit à un congé de recherche d'emploi pendant le délai de préavis, dans les conditions suivantes :

1° le fonctionnaire a droit à l'accompagnement de l'outplacement visé à l'article XI 8quater, § 2 : un jour par semaine, à prendre dans une journée ou une demi-journée ;

2° le fonctionnaire n'a pas droit à l'accompagnement de l'outplacement visé à l'article XI 8quater, § 2 :

a) pendant les semaines précédant les 26 dernières semaines du délai de préavis : une demi-journée par semaine ;

b) pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis : un jour par semaine, à prendre dans une journée ou une demi-journée.

Le congé de recherche d'emploi est assimilé à une activité de service. Le congé non pris ne peut être reporté à la semaine suivante. ».

Art. 4. Dans la partie XI du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 juillet 2021, les chapitres 2, comprenant l'article XI 11, et 3, comprenant les articles XI 12 à XI 16, sont remplacés par ce qui suit :

« Titre 2. Le régime de licenciement pour le fonctionnaire stagiaire

Art. XI 11. § 1<sup>er</sup>. Le licenciement du fonctionnaire stagiaire en raison d'une évaluation négative du stage statutaire conformément à la partie IV prend effet le premier jour ouvrable suivant la décision de licenciement. À compter de ce jour précité, un contrat de travail est conclu avec le fonctionnaire stagiaire pour une durée déterminée de trois mois.

Le régime visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas :

1° à un fonctionnaire stagiaire licencié dont le contrat de travail a été suspendu pour la durée du stage statutaire lorsque la durée restante du contrat de travail après le licenciement en tant que fonctionnaire stagiaire est d'au moins 3 mois ;

2° à un fonctionnaire stagiaire licencié qui est rétrogradé à son grade précédent après la décision définitive de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

§ 2. Lorsque les cotisations prélevées sur le contrat de travail à durée déterminée de 3 mois ne suffisent pas, l'employeur verse à l'Office national de la Sécurité sociale les cotisations patronales et des travailleurs manquantes pour la reprise du fonctionnaire dans le régime de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité.

Art. XI 12. L'autorité investie du pouvoir de nomination licencie le fonctionnaire qui a commis une faute grave pendant le stage, sans préavis ni indemnité de rupture.

Le licenciement pour faute grave sans délai préavis ou indemnité de rupture est donné par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans les trois jours ouvrables après la prise de connaissance du fait qui est considéré comme faute grave.

Préalablement à la décision de licenciement, l'autorité investie du pouvoir de nomination et le chef fonctionnel entendent le fonctionnaire, qui peut se faire assister par une personne de son choix.

Pour le fonctionnaire licencié pour faute grave, l'employeur verse à l'Office national de Sécurité sociale les cotisations patronales et des travailleurs nécessaires à sa reprise dans le régime chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et la protection de la maternité.

Titre 3. Le régime de licenciement du membre du personnel contractuel

Chapitre 1<sup>er</sup>. Dispositions générales

Art. XI 13. § 1<sup>er</sup>. L'autorité de recrutement peut licencier le membre du personnel contractuel conformément au droit du travail et aux dispositions du présent titre.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas dans l'ensemble des cas suivants :

1° en cas de licenciement pour motif grave ;

2° en cas de cessation du contrat de travail pour cause d'atteinte de l'âge légal de la retraite ;

3° en cas de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure ;

4° en cas de cessation du contrat de remplacement en raison du retour, du licenciement, du décès ou de la retraite du membre du personnel remplacé.

Les dispositions des chapitres 2, 4 et 5 ne s'appliquent pas en cas de licenciement :

1° d'un membre du personnel contractuel qui a été employé de manière continue auprès des services de l'Autorité flamande pendant moins d'un an ;

2° d'un membre du personnel de Sport Flandre (« Sport Vlaanderen ») ayant un contrat de travail pour personnel occasionnel ;

3° d'un enseignant occasionnel du VDAB visé à l'article 1<sup>er</sup>, 10°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 mai 2014 portant règlement spécifique à l'agence du statut du personnel de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle (« Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding »).

Lors du licenciement d'un membre du personnel ayant un contrat de travail étudiant, seuls les articles XI 23 § 3 et XI 27 sont d'application.

§ 2. La force majeure suspend les délais prévus au présent titre.

#### Chapitre 2. Conditions de licenciement

Art. XI 14. § 1<sup>er</sup>. L'autorité de recrutement peut, après avoir appliqué les conditions prévues au présent titre, procéder au licenciement d'un membre du personnel contractuel, en raison de son comportement et/ou de son aptitude lorsque le membre du personnel contractuel, a reçu, au cours des 3 dernières années :

1° un avertissement écrit formel détaillant les dysfonctionnements qui pourraient conduire au licenciement du membre du personnel ;

et

2° a suivi une remédiation conformément à l'article IV 5.

§ 2. Si le membre du personnel contractuel a suivi une remédiation il y a plus de 3 ans conformément à l'article IV 5, un nouvel avertissement écrit et un parcours de remédiation prévus à l'article IV 4 sont nécessaires avant d'entamer la procédure de licenciement.

§ 3. L'autorité de recrutement peut engager immédiatement la procédure de licenciement si, après l'avertissement écrit, le membre du personnel contractuel ne donne pas suite à l'offre de remédiation par le biais d'un parcours tel que prévu aux articles IV 4 ou IV 5.

#### Chapitre 3. Le droit d'audition

Art. XI 15. § 1<sup>er</sup>. L'autorité de recrutement qui envisage de licencier un membre du personnel contractuel en raison de son comportement et/ou de son aptitude entend le membre du personnel contractuel concerné. Un conseiller peut assister l'autorité de recrutement pendant l'audition.

§ 2. L'autorité de recrutement respecte les règles suivantes lors de l'audition du membre du personnel contractuel :

1° l'autorité de recrutement invite le membre du personnel contractuel, par le biais d'un envoi sécurisé, à faire valoir son point de vue ;

2° l'invitation visée au point 1° contient l'ensemble des éléments suivants :

- a) les motifs sur lesquels se fonde l'intention de licencier ;
- b) la mesure de licenciement envisagée et son fondement juridique ;
- c) le lieu, les modalités et l'heure de l'audition et les modalités de la défense écrite ;
- d) des informations sur les droits du membre du personnel contractuel ;

3° le membre du personnel contractuel a la possibilité de consulter le dossier de licenciement préalablement à l'audition ;

4° le membre du personnel contractuel dispose d'au moins 7 jours ouvrables pour préparer sa défense à compter de la réception de la convocation. Le membre du personnel contractuel est réputé avoir reçu la convocation le troisième jour ouvrable suivant son envoi ;

5° l'autorité de recrutement établit un procès-verbal de la session, dont une copie est remise au membre du personnel contractuel.

§ 3. Le membre du personnel contractuel décide d'accepter ou non la convocation à l'audition.

Le membre du personnel contractuel a toujours la possibilité de se défendre par écrit, au plus tard le jour de l'audition.

§ 4. Sauf en cas d'absence légitime, le membre du personnel contractuel se présente en personne à l'audition.

Le membre du personnel contractuel peut se faire assister à l'audition par une personne de son choix ou se faire représenter par une personne de son choix s'il en est légitimement empêché.

§ 5. Sauf cas de force majeure, le membre du personnel contractuel est réputé renoncer à son droit d'audition :

1° s'il ne se présente pas à l'audition ou ne soumet pas de défense écrite au plus tard le jour de l'audition ;

2° s'il est légitimement absent et ne se laisse pas représenter ou ne présente pas de défense écrite au plus tard le jour de l'audition.

#### Chapitre 4. Confirmation de l'intention de licenciement

Art. XI 16. § 1<sup>er</sup>. Si, après avoir entendu le membre du personnel contractuel, l'autorité de recrutement confirme son intention de le licencier, elle le lui notifie par envoi sécurisé dans les 7 jours ouvrables suivant l'audition.

La communication mentionnée à l'alinéa 1<sup>er</sup> comprend également des informations sur la possibilité pour le membre du personnel contractuel de demander un avis conformément au chapitre 5. Le membre du personnel est réputé avoir reçu la communication précitée le troisième jour ouvrable suivant son envoi.

§ 2. Si le membre du personnel n'exerce pas son droit d'audition, l'autorité de recrutement peut procéder au licenciement définitif.

#### Chapitre 5. Organe consultatif

Art. XI 17. Le membre du personnel contractuel qui a reçu une confirmation de l'intention de licenciement conformément à l'article XI 16, § 1<sup>er</sup>, peut, dans un délai de sept jours ouvrables à compter de la réception de cette confirmation, demander l'avis d'un organe consultatif compétent pour le domaine politique auquel appartient le membre du personnel en question.

Art. XI 18. § 1<sup>er</sup>. L'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 émet, à la majorité des voix, son avis à l'autorité de recrutement dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'avis.

En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

L'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 fournit une copie de l'avis au membre du personnel contractuel.

§ 2. Dans le cadre de cet avis, l'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 apprécie, sur la base du dossier de licenciement, le respect des conditions de licenciement, l'application de la procédure, telle que mentionnée aux chapitres 2, 3 et 4 du présent titre, et le bien-fondé de l'intention de licencier.

Si l'organe consultatif estime à l'unanimité que les conditions ou la procédure de licenciement mentionnées aux chapitres 2, 3 et 4 du présent titre n'ont pas été appliquées, il émet un avis négatif unanime de licenciement. Il n'évalue plus le bien-fondé du dossier.

Le délai de demande d'avis et de procédure ont un effet suspensif, sauf renonciation expresse du membre du personnel contractuel.

Art. XI 19. § 1<sup>er</sup>. Le secrétariat de l'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 détermine la composition de l'organe consultatif pour chaque dossier.

§ 2. L'organe consultatif visé à l'article XI 17 est composé des membres suivants pour chaque dossier :

1° un président : le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement ;

2° trois membres de l'autorité publique : des membres du personnel possédant une expertise en matière de ressources humaines et/ou de direction ;

3° trois membres des syndicats représentatifs au sein du Comité sectoriel XVIII Communauté flamande - Région flamande.

Le président et les membres de l'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 ne font pas partie de l'entité, du conseil ou de l'établissement du membre du personnel contractuel qui demande un avis. Le président et les membres ont voix délibérative.

§ 3. L'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 ne peut valablement délibérer en l'absence du président.

Si les membres ont été valablement convoqués et que moins de six membres sont présents à la session, l'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 se réunit et statue valablement si au moins trois membres sont présents.

Art. XI 20. L'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 est organisé en fonction des différents domaines politiques, avec un maximum de quatre organes consultatifs au total. Le regroupement des organes consultatifs est organisé en vue d'une répartition proportionnelle de la charge de travail en fonction du bon fonctionnement des différents organes consultatifs.

Les organes consultatifs mentionnés à l'article XI 17 adoptent conjointement et uniformément leur règlement d'ordre intérieur.

Le règlement d'ordre intérieur mentionné à l'alinéa 2, stipule au moins :

1° l'organisation du secrétariat ;

2° les modalités de délibération ;

3° les règles de procédure ;

4° le droit de récusation du requérant ;

5° le mode de notification des avis.

Art. XI 21. § 1<sup>er</sup>. L'organe consultatif mentionné à l'article XI 17 convoque les deux parties pour qu'elles soient entendues avant que l'organe formule un avis motivé.

Sauf en cas d'empêchement légitime, le membre du personnel contractuel se présente en personne. Le membre du personnel contractuel peut se faire assister pour sa défense par une personne de son choix ou se faire représenter par une personne de son choix en cas d'empêchement légitime.

§ 2. Si, sauf cas de force majeure et bien que dûment convoqué, le membre du personnel contractuel ne se présente pas sans motif valable, ou ne se fait pas représenter alors qu'il en est légitimement empêché, il est réputé avoir renoncé définitivement à son droit de solliciter un avis.

Art. XI 22. Aux fins du présent chapitre, l'Enseignement communautaire et le Conseil flamand de l'enseignement sont considérés comme faisant partie du domaine politique de l'Enseignement et de la Formation, et le Conseil consultatif stratégique de l'Aménagement du Territoire et du Patrimoine immobilier et le Conseil flamand de l'Environnement et de la Nature de Flandre sont considérés comme faisant partie du domaine politique de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire.

#### Chapitre 6. La décision finale de licenciement et l'obligation de motivation

Art. XI 23. § 1<sup>er</sup>. L'autorité de recrutement prend une décision définitive de licenciement et la communique par écrit au membre du personnel contractuel dans un délai de cinq jours ouvrables, en précisant en même temps les motifs concrets du licenciement :

1° après que le membre du personnel contractuel a renoncé à son droit d'audition ou à la possibilité d'avis ou

2° après l'expiration du délai prévu à l'article XI 17 ou ;

3° après la réception de l'avis de l'organe consultatif ou à l'expiration du délai prévu à l'article XI 18, § 1<sup>er</sup>.

§ 2. Pour les membres du personnel visés à l'article XI 13, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, l'autorité de recrutement prend une décision définitive de licenciement et communique cette décision par écrit dans les cinq jours ouvrables, en précisant en même temps les motifs concrets du licenciement :

1° après l'audition ou ;

2° après que le membre du personnel a renoncé à son droit d'audition.

§ 3. Pour le membre du personnel visé à l'article XI 13, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, l'autorité de recrutement prend une décision définitive de licenciement et communique cette décision par écrit, en même temps que les motifs concrets du licenciement.

Art. XI 24. L'autorité de recrutement est tenue de verser une indemnité de 3 mois de traitement si le membre du personnel contractuel est licencié après un avis négatif unanime de l'organe consultatif.

Par traitement tel que visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, on entend : le traitement annuel indexé applicable à la date du licenciement, au prorata des prestations effectives.



Les dommages-intérêts sont accordés sous réserve de la conclusion d'une transaction.

Art. XI 25. Les délais mentionnés dans le présent titre sont suspendus entre le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

#### Chapitre 7. Outplacement

Art. XI 26. § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel contractuel licencié conformément au droit du travail a droit à l'outplacement proposé par l'autorité de recrutement, à condition qu'il ait droit :

1° soit à un délai de préavis de 15 semaines au minimum et de 29 semaines au maximum ;

2° soit à une indemnité de rupture qui remplace un délai de préavis de 15 semaines au minimum et de 29 semaines au maximum.

§ 2. L'accompagnement de l'outplacement mentionné au paragraphe 1<sup>er</sup> s'élève, dans le cas d'un licenciement avec un délai de préavis, 30 heures prises pendant le congé de recherche d'emploi ou un autre congé.

L'accompagnement de l'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> s'élève à 1 800 euros dans le cas d'un licenciement avec indemnité de rupture. Ce montant est réduit au prorata lorsque le fonctionnaire travaille à temps partiel au moment du licenciement.

§ 3. L'accompagnement de l'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est mis en œuvre par le membre du personnel contractuel dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement.

#### Chapitre 8. Ancienneté de licenciement

Art. XI 27. En cas de cessation unilatérale de l'emploi par l'autorité de recrutement, celle-ci tient compte, pour le calcul du délai de préavis ou de l'indemnité de rupture, des périodes d'emploi ininterrompu du membre du personnel contractuel auprès des services de l'Autorité flamande.

#### Titre 4. Dispositions transitoires

Art. XI 28. Pour le fonctionnaire nommé à titre définitif le 31 mai 2019, le délai de préavis visé à l'article XI 8, § 2, alinéa 2, est calculé en additionnant les résultats des points 1° et 2° :

1° sur la base de l'ancienneté acquise jusqu'au 31 mai 2019 inclus, le fonctionnaire a droit à un délai de préavis de 13 semaines par période de 5 ans d'ancienneté entamée ;

2° sur la base de l'ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019, le délai de préavis est calculé conformément à l'article XI 8, § 4. ».

**Art. 5.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2024. L'extension de l'accompagnement de l'outplacement pour les membres du personnel statutaires et contractuels s'applique aux licenciements prononcés à partir du 1<sup>er</sup> juin 2024.

**Art. 6.** Le ministre flamand qui a les ressources humaines dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 29 mars 2024.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

La ministre flamande de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,  
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances,

G. RUTTEN

---

## VLAAMSE OVERHEID

### Omgeving

[C - 2024/003845]

#### 26 APRIL 2024. — Ministerieel besluit tot vaststelling van de inventaris bouwkundig erfgoed in de provincie West-Vlaanderen

##### Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- het Onroerenderfgoeddecreet van 12 juli 2013, artikel 4.1.1, 3° en artikel 12.3.18 tweede lid;
- het Onroerenderfgoedbesluit van 16 mei 2014, artikel 4.1.6;
- het decreet van 10 juni 2022 tot wijziging van het Onroerenderfgoeddecreet van 12 juli 2013, wat betreft de uitvoering van de Visienota Lokaal Onroerenderfgoedbeleid en de toekenning van beboetingsbevoegdheid aan de gewestelijke beboetingsentiteit, artikel 59.

##### Procedurestappen en vormvereisten

Dit besluit kwam tot stand volgens de procedurestappen en vormvereisten, beschreven in:

- het Onroerenderfgoeddecreet van 12 juli 2013, artikel 4.1.3;
- het Onroerenderfgoedbesluit van 16 mei 2014, artikel 4.1.6;
- het ministerieel besluit van 17 juli 2015 tot vaststelling van de inventarismethodologie voor de inventaris bouwkundig erfgoed.

De volgende procedurestappen en vormvereisten zijn vervuld:

- de volgende erkende onroerenderfgoedgemeenten hebben hun akkoord gegeven:
  - de gemeente Zonnebeke op 9 januari 2023
  - de gemeente Koksijde op 23 januari 2023