

Dans le Chapitre II, § 2 de l'Annexe 1 du même arrêté, les mots "le concours de recrutement" sont remplacés par les mots "la sélection comparative".

§ 2. Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 mai 1999, les mots "Secrétaire permanent au recrutement", "secrétaire permanent", "Secrétaire permanent adjoint", "secrétaire adjoint" et "Secrétariat permanent au recrutement" sont remplacés respectivement par les mots "administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale", "administrateur délégué", "administrateur délégué adjoint du Bureau de sélection de l'Administration fédérale", "administrateur délégué adjoint" et "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale".

Art. 51. Dans le texte néerlandais du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 mai 1999, le mot "dienstchef" est remplacé par le mot "diensthoofd".

Art. 52. Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 mai 1999, les mots "examen d'aptitude physique", "aptitude physique" et "inaptitude physique" sont respectivement remplacés par les mots "examen d'aptitude médicale", "aptitude médicale" et "inaptitude médicale".

Art. 53. L'arrêté du Régent du 3 mai 1948 pris en application de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux du 18 avril 1969, du 17 septembre 1969 et du 18 juin 1976, est abrogé.

CHAPITRE III. — Dispositions transitoires et finales

Art. 54. Les examens et concours qui ont débuté à la date à laquelle le présent arrêté entre en vigueur, continuent à se dérouler selon les dispositions qui étaient applicables avant cette date.

Les réserves constituées sur base des concours qui ont été clos avant ou étaient en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, restent valables jusqu'à ce que leur durée de validité prévue soit venue à expiration. Elles ne peuvent plus être prolongées.

Art. 55. Les recours concernant l'évaluation qui ont débuté à la date à laquelle le présent arrêté entre en vigueur, continuent à se dérouler selon les dispositions qui étaient applicables avant cette date.

Art. 56. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 57. Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 décembre 2000.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

In Hoofdstuk II, § 2 van de Bijlage 1 bij hetzelfde besluit worden de woorden "vergelijkend wervingsexamen" vervangen door de woorden "vergelijkende selectie".

§ 2. In hetzelfde besluit, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 mei 1999, worden de woorden "Vaste Wervingssecretaris", "vaste secretaris", "Adjunct-Vaste Wervingssecretaris", "adjunct-secretaris" en "Vast Wervingssecretariaat" respectievelijk vervangen door "afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de Federale Overheid", "afgevaardigd bestuurder", "adjunct-afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de Federale Overheid", "adjunct-afgevaardigd bestuurder" en "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid".

Art. 51. In de Nederlandse tekst van hetzelfde besluit, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 mei 1999, wordt het woord "dienstchef" vervangen door het woord "diensthoofd".

Art. 52. In hetzelfde besluit, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 mei 1999, worden de woorden "onderzoek naar de lichamelijke geschiktheid", "lichamelijke geschiktheid" en "lichamelijke ongeschiktheid" respectievelijk vervangen door de woorden "onderzoek naar de medische geschiktheid", "medische geschiktheid" en "medische ongeschiktheid".

Art. 53. Het besluit van de Regent van 3 mei 1948 vastgesteld op grond van artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 18 april 1969, 17 september 1969 en 18 juni 1976, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK III. — Overgangs- en slotbepalingen

Art. 54. De examens en de vergelijkende examens die op de datum waarop dit besluit in werking treedt, zijn aangevat, verlopen verder volgens de bepalingen die vóór die datum van toepassing waren.

De reserves die werden samengesteld op basis van vergelijkende examens die afgesloten werden vóór of lopende waren op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit, blijven geldig tot hun voorziene looptijd is verstreken. Zij kunnen niet meer worden verlengd.

Art. 55. De beroepen inzake evaluatie die aangevat zijn op de datum waarop dit besluit in werking treedt, verlopen verder volgens de bepalingen die vóór die datum van toepassing waren.

Art. 56. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 57. Onze Ministers en Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 december 2000.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de Openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

F. 2001 — 35

[C — 2000/02114]

22 DECEMBRE 2000. — Arrêté royal fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté remplace l'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.

N. 2001 — 35

[C — 2000/02114]

22 DECEMBER 2000. — Koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gewestelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit dat ik de eer heb aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen vervangt het koninklijk besluit van 26 september 1994 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de Rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

Les principes généraux sont les règles fondamentales qui président à la conception commune de la fonction publique. On a veillé à les formuler d'une façon concise et la plus précise possible sans toutefois porter préjudice à leur généralité de manière à garantir le caractère évolutif propre aux règles fondamentales.

Lorsqu'un principe a été repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux, il peut être modifié, complété, remplacé ou abrogé en tenant compte de la procédure visée à l'article 87, § 4, de la loi spéciale de réformes institutionnelles.

Tous les principes qui valent pour le personnel des services publics fédéraux ne doivent pas être également valables pour le personnel des Communautés et des Régions. En matière de fonction publique, l'autonomie des entités fédérées doit en effet être tout autant respectée. L'arrêté royal fixant les principes généraux ne désigne en effet que ceux de ces principes généraux qui sont à considérer à la fois comme essentiels et comme communs à la fonction publique et qui, pour cette raison, s'appliquent de plein droit au personnel des entités fédérées.

Le présent arrêté a pour principal objectif, au vu de l'expérience accumulée au cours de cette dernière décennie, de satisfaire une demande de certaines entités fédérées, qui souhaitent disposer d'une plus grande marge, même dans le cadre des principes généraux formulés dans le présent arrêté, pour mettre en oeuvre les conceptions et techniques modernes, scientifiquement fondées, en matière de gestion et d'organisation du personnel. On peut ainsi, plus que ce n'était le cas jusqu'à présent, mieux tenir compte des caractéristiques propres aux différentes administrations et des phases d'évolution dans lesquelles elles se trouvent. L'objectif final est de pouvoir garantir à long terme une prestation de services performante et de qualité.

La remarque du Conseil d'Etat concernant la préambule, c'est-à-dire qu'une des formalités préalables n'a pas été observée puisque le projet n'a pas été examiné au sein des comités de négociation de la Radio-Télévision belge de la Communauté française et du Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française, demande des explications supplémentaires.

L'avis de la commission paritaire de la Radio-Télévision belge de la Communauté française a été rendu le 27 octobre et le 6 novembre 2000.

L'article 87, § 5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles prévoit que le statut syndical fixé par l'autorité fédérale n'est pas applicable au Commissariat général aux relations internationales mais que le Gouvernement de la Communauté française peut décider d'appliquer ce statut. En vertu de cette disposition, un arrêté du Gouvernement du 28 novembre 1996 rend le statut syndical applicable au Commissariat général aux relations internationales (M.B. du 7 décembre 1996).

Un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est actuellement soumis à la section de législation du Conseil d'Etat pour avis afin d'adapter, sur ce point, l'arrêté royal visé à la réalité juridique actuelle (avis L.29.656/2 du 1^{er} décembre 1999 relatif à un projet qui est devenu l'arrêté du 8 février 2000 du Gouvernement de la Communauté française relatif aux concours organisés pour le recrutement et l'accession au niveau supérieur des agents de la Communauté française).

Il faut en effet constater que le Gouvernement de la Communauté française a, depuis l'adoption de l'arrêté précité du 28 novembre 1996, pris plusieurs arrêtés concernant exclusivement le C.G.R.I. Ceux-ci ont été négociés au sein du Comité de Secteur XVII.

C'est pourquoi on peut être d'avis avec le Gouvernement de la Communauté française que l'intégration du C.G.R.I. au sein du Comité de Secteur XVII n'est pas contestable. Le ressort du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux et du Comité commun à l'ensemble des services publics couvre les membres du personnel du C.G.R.I. C'est pourquoi, depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté précité du 28 novembre 1996 du Gouvernement de la Communauté française, pris en vertu de l'article 87, § 5, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la négociation syndicale qui a eu lieu dans ces comités généraux est applicable au C.G.R.I.

De algemene principes zijn de grondregels waarmee wil zijn gezorgd voor de gemeenschappelijke opvatting van het openbaar ambt. Er wordt betracht deze algemene principes, in de mate van het mogelijke, helder te formuleren en, terzelfdertijd, er zorg voor te dragen dat geen afbreuk wordt gedaan aan hun karakter van algemeenheid opdat het evolutief karakter dat eigen is aan grondregels, blijft gewaarborgd.

Eénmaal wanneer de grondregels in het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes zijn opgenomen, kan het worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven met inachtneming van de in artikel 87, § 4, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen bedoelde procedure.

Niet alle principes die gelden voor het federaal overheidspersoneel moeten ook gelden voor het personeel van de Gemeenschappen en de Gewesten. Met betrekking tot het openbaar ambt moet immers de autonomie van de deelgebieden evenzeer worden gerespecteerd. Het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes wijst immers slechts die algemene principes aan die als én essentieel én gemeenschappelijk voor het openbaar ambt zijn te beschouwen en om die reden van rechtswege van toepassing zijn op het personeel van de deelstatelijke overheden.

Het thans voorgelegde besluit beoogt in wezen, de in het voorbije decennium opgedane ervaring benuttend, tegemoet te komen aan een vraag van sommige deelstatelijke overheden, om met meer ruimte, zij het binnen het kader van de in dit besluit geformuleerde grondregels, in te spelen op wetenschappelijk verantwoorde moderne inzichten en technieken inzake personeelsbeheer en -organisatie. Op die wijze kan ook, meer dan totnogtoe het geval is geweest, beter rekening worden gehouden met de eigen karakteristieken van de onderscheiden administraties en de evolutiefase waarin zij zich bevinden. Het uiteindelijke doel van het voorgaande is blijvend een performante en kwaliteitsvolle openbare dienstverlening te kunnen verzekeren.

De opmerking van de Raad van State betreffende de aanhef, namelijk dat een van de voorafgaande vormvereisten niet werd nageleefd vermits het ontwerp niet werd onderzocht in de onderhandelingscomités van de "Radio-Télévision belge de la Communauté française" en van het "Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française", vergt volgende uitleg.

Het advies van de paritaire commissie van de "Radio-Télévision belge de la Communauté française" werd ingewonnen op 27 oktober en 6 november 2000.

Artikel 87, § 5, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bepaalt dat het door de federale overheid vastgestelde syndicaal statuut niet toepasselijk is op het "Commissariat général aux relations internationales", maar dat de regering van de Franse Gemeenschap kan beslissen dit statuut toe te passen. Krachtens deze bepaling maakt een besluit van de regering van 28 november 1996 het syndicaal statuut toepasselijk op het "Commissariat général aux relations internationales" (B.S. van 7 december 1996).

Een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel is thans voor advies aan de afdeling wetgeving van de Raad van State voorgelegd ten einde het bedoelde koninklijk besluit op dat punt aan te passen aan de huidige juridische werkelijkheid (advies L.29.656/2 van 1 december 1999 betreffende het ontwerp dat het besluit van 8 februari 2000 betreffende de vergelijkende examens die georganiseerd worden voor de werving en de overgang naar het hogere niveau van de ambtenaren van de Franse Gemeenschap geworden is).

Er is inderdaad vast te stellen dat de regering van de Franse Gemeenschap sedert het aannemen van het voormelde besluit van 28 november 1996 verschillende besluiten heeft uitgevaardigd die uitsluitend betrekking hebben op het C.G.R.I. Deze werden onderhandeld in het Sectorcomité XVII.

Derhalve kan met de Regering van de Franse Gemeenschap worden geoordeeld dat de opname van het C.G.R.I. in het Sectorcomité XVII niet te betwisten valt. Het bevoegdheidsgebied van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten en van het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten omvat de personeelsleden van het C.G.R.I. Derhalve geldt, sedert de inwerkingtreding van het voormelde besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 28 november 1996, genomen krachtens artikel 87, § 5, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de syndicale onderhandeling die in deze algemene comités heeft plaatsgehad, voor het C.G.R.I.

L'adaptation de l'annexe I de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est dès lors purement déclarative.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cette disposition correspond quasi totalement à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 26 septembre 1994, sauf pour ce qui concerne le paragraphe 3 : la condition de nationalité y est supprimée afin de permettre à l'avenir l'accès à la fonction publique aux ressortissants non belges, qu'ils soient ou non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne.

Dans sa formulation actuelle ne sont admissibles à la fonction publique que les Belges ainsi que les ressortissants non belges de l'Union européenne sauf lorsque les fonctions à exercer comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et lorsque les fonctions ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat, de la Communauté ou de la Région.

La modification proposée ne change évidemment rien à l'accès qui existe déjà à la fonction publique au bénéfice des ressortissants de l'Union européenne, comme expliqué ci-avant.

En effet, que les citoyens de l'Union européenne aient déjà aujourd'hui accès à la fonction publique découle de la primauté du droit européen notamment du principe de la libre circulation des travailleurs, ainsi que de la jurisprudence de la Cour de Justice. Ce n'est que si l'emploi à exercer comporte une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et concerne des fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat, de la Communauté ou de la Région que, dans le contexte du traité de l'Union européenne, la condition de nationalité peut être maintenue.

En ce qui concerne les citoyens non européens, il est fait référence aux dispositions de l'actuel article 10, alinéa 2, de la Constitution. En vertu de cette disposition, seuls les Belges sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

Dans ce contexte, on peut encore faire remarquer que le Conseil d'Etat, section de législation, a accepté que le mot «loi» dans la disposition constitutionnelle précitée à cet égard puisse également faire référence au décret (Doc. VI. Parl., 1996-1997, n° 720/2, 21-22). Ainsi, le pouvoir décretaal peut également juger si, pour les emplois relevant de ses attributions, une dérogation à la condition de nationalité doit éventuellement être accordée. Sur la base du texte proposé, en lecture parallèle avec l'article 10, deuxième alinéa, de la Constitution, il appartiendra alors aux autorités compétentes de déterminer si elles ouvrent également les emplois relevant de leurs attributions et, le cas échéant, dans quelle mesure, aux citoyens non-UE.

La suppression de la condition de nationalité dans le présent arrêté permet également d'anticiper immédiatement d'éventuelles nouvelles évolutions dans l'hypothèse où le constituant déciderait de procéder à une modification de l'article 10, deuxième alinéa.

Enfin, l'actuel paragraphe 3, alinéa 2, de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 est supprimé. Cette disposition concerne le contrôle de l'aptitude médicale requise par l'Office médico-social de l'Etat. Ce contrôle est désormais confié aux Communautés et aux Régions. Lorsqu'elle le souhaite, une Communauté ou une Région pourra continuer à faire appel à ce service offert par les autorités fédérales selon les conditions actuelles.

Le contrôle obligatoire par les services fédéraux, prévu dans la législation des pensions en cas d'inaptitude médicale demeure évidemment inchangé.

Article 2

L'article 2 consacre la règle de l'emploi statutaire tout en déterminant les cas dans lesquels du personnel peut être engagé par contrat de travail (comme visé dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Comme le prévoit l'article 9 pour les fonctionnaires statutaires, l'engagement contractuel se fera également de manière ouverte et objective.

Dans le passé, il s'est avéré que ces dispositions (étant limitées aux trois premiers cas d'exception) ont été estimées trop rigides et ont conduit à des limitations trop grandes qui, dans la perspective d'un service de qualité, ne peuvent pas toujours être justifiées.

De aanpassing in de Bijlage I van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel is dan ook louter declaratief.

Bespreking van de artikelen

Artikel 1

Deze bepaling stemt quasi geheel overeen met artikel 1 van het koninklijk besluit van 26 september 1994, behoudens voor wat paragraaf 3 betreft : de nationaliteitsvoorwaarde wordt in dit besluit geschrapt teneinde in de toekomst de toegang tot het openbaar ambt mogelijk te maken voor niet-Belgische onderdanen, ook wanneer zij geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie.

In zijn huidige formulering zijn slechts toelaatbaar tot het openbaar ambt, de Belgen evenals, behoudens in de mate dat de uit te oefenen betrekking een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag inhoudt en werkzaamheden omvat strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Staat, de Gemeenschap of het Gewest, de niet-Belgische onderdanen van de Europese Unie.

De voorgestelde wijziging wijzigt uiteraard niets aan de reeds thans bestaande toegang tot het openbaar ambt van EU-onderdanen, zoals hiervoren is weergegeven.

Inderdaad, dat de burgers van de Europese Unie reeds nu toegang hebben tot het openbaar ambt vloeit voort uit de primautéit van het EG-recht, inzonderheid het beginsel van het vrije verkeer van werknemers en de jurisprudentie van het Hof van Justitie in dat verband. Enkel indien de uit te oefenen betrekking een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag inhoudt en werkzaamheden omvat strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Staat, de Gemeenschap of het Gewest kan, in het licht van het EU-verdrag, de nationaliteitsvoorwaarde worden gehandhaafd.

Wat de niet-Europese burgers betreft, wordt gewezen op hetgeen is bepaald in huidig artikel 10, tweede lid, van de Grondwet. Luidens voormelde bepaling zijn alleen de Belgen tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld.

In dit verband is er overigens nog op te wijzen dat de Raad van State, afdeling wetgeving, heeft aanvaard dat het woord «wet» in voormelde grondwetsbepaling te dezen ook kan verwijzen naar het decreet (Parl. Doc., VI. Parl., 1996-1997, nr. 720/2, 21-22). Zodoende kan ook de decreetgever voor de bedieningen die onder zijn bevoegdheid ressorteren, oordelen of er al dan niet een afwijking op de nationaliteitsvereiste moet worden toegestaan. Op grond van de voorgestelde tekst, in samenlezing met artikel 10, tweede lid, van de Grondwet komt het alsdan de bevoegde overheden toe te bepalen of zij en, zo ja, in welke mate, de bedieningen die onder hun bevoegdheid ressorteren ook openstellen voor niet-EU-burgers.

Door de schrapping van de nationaliteitsvoorwaarde in dit besluit kan ook onmiddellijk worden ingespeeld op verdere evoluties van zodra de grondwetgever tot een wijziging van artikel 10, tweede lid, zou besluiten.

Tenslotte wordt de huidige paragraaf 3, tweede lid, van artikel 1 van het koninklijk besluit van 26 september 1994 geschrapt. Deze bepaling betreft de controle van de vereiste medische geschiktheid door de Sociaal-Medische Rijksdienst. Deze controle wordt voortaan overgelaten aan de Gemeenschappen en de Gewesten. Wanneer deze dat wenst kan een Gemeenschap of Gewest verder beroep blijven doen op deze door de federale overheid geboden dienstverlening volgens de huidige voorwaarden.

De uit de pensioenwetgeving voortvloeiende verplichte controle door de federale diensten bij medische ongeschiktheid blijft uiteraard onaangetast.

Artikel 2

Artikel 2 stelt dat de statutaire tewerkstelling de regel is, maar bepaalt de gevallen waarin personeel bij arbeidsovereenkomst (als bedoeld in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) mag in dienst genomen worden. Zoals in artikel 9 wordt bepaald voor de statutaire ambtenaren zal ook de contractuele werving op een open en objectieve wijze geschieden.

In het verleden is gebleken dat deze bepaling (beperkt zijnde tot de drie eerste uitzonderingsgevallen) te rigid werd bevonden en leidde tot beperkingen die, met het oog op een kwaliteitsvolle dienstverlening, niet altijd kunnen worden verantwoord.

Sans préjudice de la règle de l'emploi statutaire qui demeure maintenue, l'article 2 est adapté pour cette raison sur base de l'expérience déjà acquise.

Aussi, le terrain actuel d'exception qui permet de recruter du personnel par contrat de travail afin de "remplacer des fonctionnaires qui n'occupent pas leur emploi ou qui ne l'occupent qu'à temps partiel", est-il étendu, en permettant des engagements contractuels afin de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement et dont les modalités sont fixées dans le statut.

La notion précitée était plus restrictive que les diverses formes d'absence en service actif (voir JANVIER, R., Contractanten in overheidssdienst, Gent, Mys & Breesch, 1997, n° 57 e.s.) où, certes, le remplacement par du personnel contractuel peut être tout autant indiqué. Bien entendu, pour de tels remplacements, il peut tout autant être envisagé de faire appel à ce que l'on appelle un « pool » de statutaires.

Afin de permettre aux services de faire appel, dans le cadre d'un recrutement axé sur les compétences particulières, à du personnel hautement qualifié dont la mission n'est pas à ce point particulière qu'elle puisse être rangée sous la notion « mission spécifique », il est proposé d'ajouter à l'article 2, § 1^{er}, une quatrième possibilité d'exception. A titre de précision, il est possible, comme exemple de tâches qui requièrent des connaissances particulières ou une large expérience de haut niveau, de faire référence aux catégories suivantes de personnel : personnel d'encadrement TIC, fonctions de management et fonctions GRH.

L'ajout de ce dernier terrain d'exception est donc nécessaire pour que l'Etat demeure en mesure de faire appel aux connaissances et compétences présentes dans la société requises dans un environnement complexe, de haut développement et évoluant rapidement afin de pouvoir continuer à garantir un service de qualité.

Enfin, au paragraphe 2, en ce qui concerne les personnes morales de droit public, il est prévu que le décret visé à l'article 9, deuxième alinéa, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles peut déterminer à quel moment, outre les cas mentionnés au paragraphe premier, il peut être satisfait aux besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail.

Ainsi, vise-t-on, en particulier, à tenir compte des besoins des organismes du type qualifié « entrepreneurial » lorsqu'ils exercent des activités en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés. Dans ces conditions, il est indiqué, non seulement pour la survie de ces activités mais également et surtout pour la croissance et le développement positif de ces activités, qu'ils puissent travailler dans des conditions comparables avec les autres opérateurs. A cet égard, il peut, par exemple, pour ce qui concerne l'article 2, § 2, alinéa 1^{er}, être fait référence à certaines activités exercées par le VDAB, le FOREM, l'ORBEM.

Une fois que l'institution concernée entre en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés pour l'essentiel de sa mission décrétable, le décret peut déterminer qu'il sera satisfait à l'ensemble des besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail. En cette matière, il peut être renvoyé par exemple, en ce qui concerne l'article 2, § 2, alinéa 2, à la VRT, à De Lijn, à la SRIW, à la SRIB.

C'est de cette manière, à savoir en faisant une distinction de principe entre, d'une part, les cas dans lesquels l'activité publique est exercée en concurrence (article 2, § 2, alinéas 1^{er} et 2) et, d'autre part, les cas dans lesquels cette concurrence n'existe pas, que compte tenu de la jurisprudence, le présent arrêté vise à répondre aux objections soulevées à l'égard de l'article 62, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 et du système de liste visé dans cet article (C.E., sect. Lég., 26 juillet 1994, *Moniteur belge* du 1^{er} octobre 1994, p. 24.881; C.A., n° 39/97, 14 juillet 1997, *Moniteur belge* du 14 août 1997).

En outre, il est ainsi reconnu à l'ordonnateur du décret un pouvoir identique à celui que le législateur fédéral a vis-à-vis des entités décentralisées qu'il compte dans ses compétences.

Zonder afbreuk te doen aan de regel van de statutaire tewerkstelling die gehandhaafd blijft, wordt daarom, op grond van de reeds opgedane ervaring, artikel 2 aangepast.

Aldus wordt de huidige uitzonderingsgrond die toelaat om personeel bij arbeidsovereenkomst aan te werven om « ambtenaren te vervangen die hun betrekking niet of slechts deeltijds bekleden » uitgebreid, met name door contractuele wervingen mogelijk te maken om ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt en waarvan de modaliteiten worden bepaald in het statuut.

Voormeld begrip was restrictiever dan de diverse vormen van afwezigheid in actieve dienst (zie JANVIER, R., Contractanten in overheidssdienst, Gent, Mys & Breesch, 1997, nrs. 57 e.v.) die evenwel evenzeer tot vervanging door contractuelen (kunnen) nopen. Uiteraard kan met het oog op dergelijke vervangingen evenzeer worden overwogen een beroep te doen op een zgn. « pool » van statutairen.

Om de diensten toe te laten, op het vlak van op bijzondere competenties gerichte werving, een beroep te doen op hooggekwalificeerd personeel, waarvan de opdracht niet zodanig specifiek is dat zij kan worden ondergebracht onder het begrip « specifieke opdracht », wordt voorgesteld in artikel 2, § 1, een vierde uitzonderingsmogelijkheid toe te voegen. Ter verduidelijking kan bij wijze van voorbeeld voor de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, worden verwezen naar de volgende categorieën van personeel : ICT-kaderpersoneel, management- en HRM-functies.

De toevoeging van deze uitzonderingsgrond wordt derhalve verantwoord opdat de overheid een beroep zou kunnen doen op de in de maatschappij aanwezige kennis en bekwaamheid welke is vereist in een snel evoluerende, hoogontwikkelde en complexe samenleving teneinde een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen blijven garanderen.

Tenslotte, wordt in paragraaf 2, wat de publiekrechtelijke rechtspersonen betreft, bepaald dat het decreet bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen kan bepalen wanneer, benevens de gevallen vermeld in paragraaf 1, aan de personeelsbehoeften kan worden voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Aldus wordt inzonderheid beoogd rekening te houden met de behoeften van de instellingen van het zgn. ondernemingstype wanneer zij activiteiten verrichten in mededinging met andere publieke of private marktdeelnemers. In die omstandigheden is het aangewezen, niet alleen met het oog op het voortbestaan, maar vooral ook met het oog op de groei en positieve ontwikkeling van deze activiteiten, dat zij onder vergelijkbare omstandigheden met de andere marktdeelnemers kunnen werken. In dit verband kan bijvoorbeeld, wat artikel 2, § 2, eerste lid betreft, worden verwezen naar sommige activiteiten verricht door de VDAB, FOREM, ORBEM.

Eenmaal wanneer de betrokken instelling voor het wezen van haar decretale opdracht in mededinging treedt met andere publieke of private marktdeelnemers kan het decreet bepalen dat voor het geheel van de personeelsbehoeften beroep kan worden gedaan op personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen. Ter zake kan, wat artikel 2, § 2, tweede lid betreft, worden verwezen naar bijvoorbeeld de VRT, De Lijn, de SRIW, de SRIB.

Het is op die wijze, met name door op een principiële wijze een onderscheid te maken tussen, enerzijds, de gevallen waarin de overheidsactiviteit wordt verricht in mededinging (artikel 2, § 2, eerste en tweede lid) en, anderzijds, de gevallen waarin die mededinging er niet is, dat — rekening houdende met de jurisprudentie — dit besluit beoogt tegemoet te komen aan de bezwaren die waren gerezen ten aanzien van artikel 62, § 1, van het koninklijk besluit van 26 september 1994 en het in dat artikel bedoelde lijststelsel (R.v.St., afd. wetg., 26 juli 1994, *Belgisch Staatsblad* van 1 oktober 1994, p. 24.881; A.H., nr. 39/97, 14 juli 1997, *Belgisch Staatsblad* van 14 augustus 1997).

Overigens wordt op die wijze aan de decreetgever gegund wat de federale wetgever thans reeds zelf vermag voor de gedecentraliseerde entiteiten die onder zijn bevoegdheid vallen.

Article 3

L'article 3 pose le principe qu'il appartient au statut du personnel des entités fédérées de régler les droits, les devoirs et les incompatibilités, ainsi que les conditions du cumul d'activités.

Articles 4 à 8

Les articles 4 à 8 consacrent, de façon uniforme pour la fonction publique, certains droits et devoirs fondamentaux propres au statut des agents; ainsi, l'obligation, pour les agents, de remplir leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité, de traiter les usagers de leur service avec compréhension et sans discrimination et d'éviter tout comportement, en dehors de leurs fonctions, de nature à ébranler la confiance du public dans leur service; ainsi, le droit, pour les agents, à la liberté d'expression, à l'information nécessaire à l'exercice de leurs tâches et à la consultation de leur dossier personnel.

Le but de l'arrêté fixant les principes généraux est, conformément à l'article 87, § 4, de la loi spéciale, d'indiquer les principes généraux du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Etat qui seront applicables de plein droit au personnel des entités fédérées, en les explicitant succinctement si cela est possible. Ceci signifie que l'on peut partir du fait que tout ce qui, dans le sens du statut administratif et du régime pécuniaire du personnel de l'Etat, présente les caractéristiques d'un principe, ne doit pas nécessairement être repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux. Les principes généraux qui y sont désignés sont les règles fondamentales qui président à la conception commune de la fonction publique.

A la lumière de ce qui précède, il a été examiné, d'une part, lesquels des principes figurant dans les actuels articles 3 à 10 sont à considérer comme essentiels et communs, comme par exemple, le droit à la liberté d'opinion de l'agent, son droit à l'information, l'obligation de formation permanente, le droit de consulter son dossier personnel, etc... et ce qui, d'autre part, peut être laissé à la réglementation par les Communautés et les Régions.

Dans le contexte actuel, sont donc estimés essentiels pour gagner la confiance du public dans l'ensemble de la fonction publique, des fondements communs tels que l'exercice loyal, intègre et consciencieux de la fonction, la bonne volonté, la publicité, la convivialité, l'impartialité. Ces principes restent donc formellement repris dans l'arrêté royal fixant les principes généraux.

L'implémentation et la mise en œuvre de ceux-ci, notamment quant au meilleur moyen d'atteindre ce résultat final, doivent être laissés aux entités fédérées. Les autorités concernées peuvent définir de manière plus précise, sous forme de règles de conduite ou de directives, les lignes de conduite que les agents doivent prendre en compte dans l'exercice de leur fonction.

Ainsi par exemple, l'insertion de la notion « avec conscience » à l'article 4 indique qu'un agent doit respecter le principe du travail consciencieux dans l'exercice de sa fonction. Cela implique d'emblée, par exemple, que des rapports circonstanciés doivent être établis, que les décisions prises doivent être exécutées consciencieusement, etc. Il est cependant préférable de laisser aux autorités concernées le soin d'approfondir et de préciser ces principes généraux (comme le devoir du travail consciencieux), en règles de conduite plus précises en matière de déontologie, vu leur caractère évolutif.

Une limitation est ajoutée à la règle de la liberté d'expression des agents. C'est ainsi que l'agent ne divulguera pas de faits qui peuvent porter préjudice à la position concurrentielle de l'organisme où il travaille. Cet ajout ne porte aucun préjudice à la règle du droit de parole et doit, comme toute exception, être interprété de manière restrictive.

Il ne signifie pas davantage que des pratiques inconvenantes doivent rester sous silence. Au contraire, une telle conception pourrait en effet très bien porter atteinte justement à la position de concurrence favorable de l'organisme où l'intéressé travaille. Cet ajout permet par contre par exemple, de protéger l'intérêt d'entreprise de l'institution, ainsi que le caractère confidentiel de données industrielles, intellectuelles et commerciales.

Artikel 3

Artikel 3 stelt het principe dat het aan het statuut van het personeel van de deelstaten toekomt de rechten, plichten en onverenigbaarheden te regelen, evenals de voorwaarden inzake cumulatie van activiteiten.

Artikelen 4 tot 8

De artikelen 4 tot 8 bekrachtigen op eenvormige wijze voor het openbaar ambt, sommige fundamentele rechten en plichten die eigen zijn aan het statuut van de ambtenaren, zoals: de verplichting voor de ambtenaren hun ambt loyaal, integer en zorgzaam uit te oefenen, de gebruikers van de dienst met begrip en zonder discriminatie te behandelen en elke handelwijze, buiten hun functie, te vermijden die het vertrouwen van het publiek in hun dienst zou aantasten, alsook het recht voor de ambtenaren op vrije meningsuiting, op de nodige informatie voor de uitoefening van hun ambt en op de raadpleging van hun persoonlijk dossier.

De bedoeling van het besluit tot bepaling van de algemene principes is, luidens artikel 87, § 4, van de bijzondere wet die algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van het Rijkspersoneel aan te duiden, en waar mogelijk bondig weer te geven, welke van rechtswege van toepassing zullen zijn op het personeel van de deelstatelijke overheden. Dit betekent dat men ervan mag uitgaan dat al wat, in de zin van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het rijkspersoneel, de kenmerken vertoont van een beginsel, niet noodzakelijk in het koninklijk besluit van algemene principes hoeft te worden opgenomen. De algemene principes die erin worden aangeduid zijn de grondregels waarmee gezorgd wil zijn voor de gemeenschappelijke opvatting van het openbaar ambt.

In het licht van het voorgaande is, enerzijds, nagegaan welke van de in de huidige artikelen 3 tot en met 10 vervatte principes als én essentieel én gemeenschappelijk zijn te beschouwen zoals, bijvoorbeeld, het recht op vrije meningsuiting van de ambtenaar, zijn recht op informatie, de plicht tot permanente vorming, het recht om zijn persoonlijk dossier te raadplegen, enz. en hetgeen, anderzijds, aan de regeling door de Gemeenschappen en de Gewesten kan worden overgelaten.

Aldus wordt geoordeeld, in de huidige maatschappelijke context, dat essentieel voor het vertrouwen van het publiek in het geheel van het openbaar ambt zijn de gemeenschappelijke fundamentele als de loyale, integere en zorgzame ambtsuitoefening, de welwillendheid, de openbaarheid, de klantvriendelijkheid, de onpartijdigheid. Deze beginselen blijven dan ook uitdrukkelijk opgenomen in het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes.

De nadere invulling en uitwerking ervan, met name inzonderheid hoe dit eindresultaat best kan worden bereikt, moet voorts aan de deelstaten worden overgelaten. De betrokken overheden kunnen aldus in de vorm van gedragsregels of richtlijnen op een meer omstandige wijze de gedrags- en handelwijzen nader omschrijven die de ambtenaren in de uitoefening van hun ambt in acht behoren te nemen.

Aldus, bijvoorbeeld, wijst de inlassing van het begrip « zorgvuldige » in artikel 4 op het gegeven dat een ambtenaar in zijn ambtsuitoefening het zorgvuldigheidsbeginsel moet eerbiedigen. Dit houdt meteen in, bij wijze van voorbeeld, dat nauwgezet verslagen moeten worden opgesteld, dat de genomen beslissingen zorgvuldig moeten worden uitgevoerd, enz. Dergelijke nadere uitwerkingen en preciseringen van grondbeginselen (zoals het zorgvuldigheidsbeginsel) in meer preciese gedragsregels inzake deontologie kunnen, mede gelet op hun evolutief karakter, beter aan de betrokken overheden worden toevertrouwd.

Aan de regel van de vrije meningsuiting van ambtenaren wordt één beperking toegevoegd. Aldus zal de ambtenaar geen feiten bekend maken waardoor de concurrentiepositie van het organisme waarin hij werkt, in het gedrang wordt gebracht. Deze toevoeging doet geen afbreuk aan de regel van het spreekrecht en moet, zoals elke uitzondering, beperkend worden geïnterpreteerd.

Evenmin leidt zij ertoe dat aldus onoorbare praktijken zouden blijven toegedekt. Wel integendeel, een dergelijke opvatting zou immers juist de gunstige mededingingspositie van het organisme waarin de betrokkene is tewerkgesteld, kunnen schaden. De toevoeging laat daarentegen wel toe dat, bijvoorbeeld, het bedrijfsbelang van de instelling wordt beschermd, evenals bijvoorbeeld het vertrouwelijk karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens.

Il est en outre proposé de procéder à un glissement des articles, de sorte que l'accent soit d'abord placé sur la serviabilité de l'agent à l'égard de la communauté. A cet effet, l'agent doit également avoir accès aux informations et formations nécessaires. Ce principe figure en tant que tel dans l'arrêté royal fixant les principes généraux. Son approfondissement est confié aux autorités compétentes.

Toutes les autorités sont, chacune en ce qui la concerne, associées à un processus où elles souhaitent, à des vitesses différentes et, naturellement, par des voies différentes, passer d'une organisation bureaucratique à une organisation moderne pour évoluer vers une organisation auto-apprenante. Un tel processus de changement n'est possible que si l'organisation reconnaît la nécessité de prendre les initiatives indispensables en matière de formation, de manière intensive et variable au travers de l'organisation. Une organisation auto-apprenante, finalité en soi, n'est possible que si l'on intègre la formation, de manière permanente, dans son processus de développement et dans sa gestion des compétences. En conséquence, la formation ne doit pas être mentionnée en tant que droit car cela donnerait la fausse impression qu'il s'agit d'un élément qui émane simplement de l'individu. Il s'agit d'un devoir dans le chef de l'organisation, à formuler en fonction de sa mission.

Il est souhaitable que, pour autant qu'un stage soit prévu, les stagiaires (voir ci-après) obtiennent les mêmes droits et se voient imposer les mêmes devoirs en matière de déontologie professionnelle. Il appartient dès lors aux autorités concernées de prévoir dans le statut des règles comparables à l'égard des stagiaires. Il est tout aussi souhaitable que ces mêmes droits et devoirs déontologiques valent pour le personnel engagé par contrat de travail.

Article 9

Les actuels articles 11 à 17 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 ont trait, d'une part, au recrutement et à la sélection du personnel des services des entités fédérées et, d'autre part, au stage que doit accomplir le membre du personnel pour pouvoir être nommé en qualité d'agent.

Le présent arrêté vise en matière de sélection et de recrutement à accorder davantage d'autonomie aux Communautés et aux Régions. Aussi est-il également proposé, en cette matière, de ne conserver que ce qui est à la fois essentiel et commun.

L'autonomie implique que les autorités doivent fixer au préalable dans le statut des agents concernés les règles relatives au recrutement, à la sélection, au stage et à la formation.

En effet, chaque autorité doit déterminer quel est le système le plus approprié, à son sens et en fonction des moyens disponibles, pour atteindre l'objectif visé, à savoir un corps d'agents de qualité élevée pour une prestation de service de qualité.

Il appartient à l'autorité intéressée de fixer plus concrètement dans le statut de leurs agents quelles conditions d'accès sont exigées (p.e. en matière de diplômes, d'expérience, d'aptitudes, ...), ainsi que de fixer dans les statuts concernés les procédures à respecter en matière de recrutement.

Les emplois sont classés par niveau sur base du niveau de diplôme (enseignement universitaire, enseignement supérieur du type court, enseignement secondaire, ...). A cet égard, l'attention est attirée sur les dispositions de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2. Cette disposition implique qu'au moment du recrutement ne pourront être recrutés que ceux qui sont porteurs d'un diplôme ou certificat d'études qui, conformément au statut, correspond au niveau de l'emploi pour lequel le recrutement est organisé. A cette fin, l'article 9, § 1^{er}, alinéa 3, stipule que préalablement à la sélection comparative, l'autorité compétente peut, par décision motivée, déroger à la règle prévue au deuxième alinéa, après avis de l'instance qui se porte garante de la sélection, dans le cas d'une pénurie sur le marché du travail.

Tevens wordt een verschuiving van de artikelen voorgesteld zodoende dat eerst de nadruk wordt gelegd op de dienstbaarheid van de ambtenaar ten overstaan van de gemeenschap. Daartoe moet de ambtenaar ook toegang krijgen tot de noodzakelijke informatie en opleiding. Het beginsel op zichzelf wordt opgenomen in het huidige koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes. De nadere uitwerking ervan wordt toevertrouwd aan de bevoegde overheden.

Inderdaad, alle overheden zijn, elk voor zich, betrokken in een proces waarbij ze, met verschillende snelheden en allicht langs verschillende wegen, wensen te veranderen van een bureaucratische organisatie naar een moderne organisatie op weg naar een zelflerende organisatie. Zulk een veranderingsproces kan niet zonder dat de organisatie de noodzaak erkent om de nodige opleidingsinitiatieven te nemen, intensief en variabel over de breedte van de organisatie. Een zelflerende organisatie, het uiteindelijke doel, kan niet zonder vorming, op permanente wijze in te voeren in haar ontwikkelingsproces, en in haar competentie management. Derhalve moet de vorming niet als recht worden vermeld wat de foute indruk zou wekken dat het een louter van het individu uitgaand gegeven is. Het is een plicht in hoofde van de organisatie, te formuleren in functie van haar opdracht.

Het is wenselijk, in zoverre in een stage wordt voorzien, dat ook aan de stagiairs (zie hierna) dezelfde rechten worden toegekend en plichten worden opgelegd inzake ambtelijke deontologie. Het komt de betrokken overheden alsdan toe in vergelijkbare deontologische regels voor stagiairs te voorzien. Het is evenzeer wenselijk dat deze deontologische rechten en plichten tevens zouden gelden voor die personeelsleden die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Artikel 9

De thans geldende artikelen 11 tot en met 17 van het koninklijk besluit van 26 september 1994 hebben betrekking op, enerzijds, de werving en selectie van het personeel van de deelstatelijke overheden en, anderzijds, op de stage die het personeelslid moet volbrengen om tot ambtenaar te kunnen worden benoemd.

Dit besluit beoogt inzake werving en selectie meer autonomie te gunnen aan de Gemeenschappen en de Gewesten. Ook in deze wordt derhalve voorgesteld enkel datgene te behouden dat tegelijkertijd én essentieel is én gemeenschappelijk.

De autonomie houdt in dat de overheden vooraf in het betrokken ambtenarenstatuut de regels moeten vastleggen inzake werving, selectie, stage, en opleiding.

Inderdaad, elke overheid moet in het statuut bepalen welk, naar haar inzicht en, gelet op de beschikbare middelen, het meest geschikte systeem is om het beoogde doel, een kwalitatief hoogstaand ambtenarenkorps met het oog op een kwaliteitsvolle dienstverlening, te bereiken.

Het komt aldus aan de betrokken overheid toe om in het ambtenarenstatuut nader te bepalen welke toelatingsvoorwaarden worden vereist (bv. inzake diploma's, ervaring, geschiktheid, ...), evenals om in de betrokken statuten de procedures vast te stellen die terzake werving moeten worden nageleefd.

De betrekkingen worden ingedeeld in niveaus op grond van het diplomaniveau (universitair onderwijs, hoger onderwijs korte type, secundair onderwijs, ...). In dat verband, wordt de aandacht gevestigd op hetgeen is bepaald in artikel 9, § 1, tweede lid. Deze bepaling houdt in dat op het ogenblik van de werving slechts zullen kunnen worden aangeworven diegenen die houder zijn van het diploma of getuigschrift dat, ingevolge het statuut, overeenstemt met het niveau van de betrekking waarvoor de werving wordt georganiseerd. Artikel 9, § 1, derde lid, bepaalt dat de bevoegde overheid, voorafgaand aan de vergelijkende selectie, na het advies te hebben ingewonnen van de instantie die instaat voor de selectie, bij gemotiveerde beslissing kan afwijken van hetgeen is bepaald in het tweede lid in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.

L'article 9, § 1^{er}, alinéa 2 précité, doit toutefois être lu conjointement avec les dispositions de l'article 10. Les dispositions de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, n'empêchent pas qu'en matière d'organisation de la carrière, le statut puisse prévoir des formes de gestion des compétences selon lesquelles l'agent, sur base de ses compétences, peut évoluer au sein de l'organisation, ce qui implique qu'il peut bouger au sein du niveau dans lequel il a été recruté, ainsi qu' avoir accès, d'une façon temporaire ou non, à un autre niveau que celui dans lequel il a été recruté.

L'autonomie implique également que les entités concernées puissent délibérer quant à la question de savoir comment sera exécutée l'obligation de prévoir un système de recrutement objectif. A cette fin, l'autorité compétente déterminera dans le statut, notamment qui sera responsable de l'exécution des missions en matière de recrutement et de sélection des agents que l'autorité décide. Ceux qui exécuteront les missions en matière de sélection devront offrir les garanties nécessaires en matière d'objectivité, d'impartialité et d'indépendance, et ce, en vue d'un traitement égal des candidats.

En effet, est à considérer comme essentielle et commune, la garantie tant pour l'autorité concernée (qualité requise) que pour les candidats, d'un système de recrutement objectif — quant à sa forme et son contenu — qui offre les garanties nécessaires quant à l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire, l'indépendance et l'impartialité. Le Conseil d'Etat explique dans son avis que cette prescription peut être supprimée parce qu'il ne s'agit là que d'une nouvelle formulation de la garantie constitutionnelle de l'égalité admissibilité des citoyens aux fonctions publiques. Il a été estimé préférable de maintenir le texte proposé. En effet, à présent que le recrutement et la sélection ne devront plus nécessairement se faire sur base d'un concours et du classement qui en résulte, il est opportun de souligner qu'un éventuel nouveau système de sélection devra répondre à cette garantie constitutionnelle. Il est également rappelé, en cette matière, les garanties offertes par des lois plus récentes en matière de renouveau administratif, notamment la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Afin de préciser et d'illustrer les considérations précédentes, la procédure qui sera suivie à l'avenir par "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale" et pour la réalisation de laquelle un autre arrêté vous est soumis, est exposée ci-après de façon concise.

La sélection du personnel des services publics se fera par "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale" après une sélection comparative et dans le sens suivant. Sur base du résultat de la sélection comparative, "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale" transmettra la liste des dix premiers candidats classés à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination. Celle-ci nommera, ensuite, après avoir interviewé les candidats à partir de cette liste de candidats, celui (ceux) qui, selon elle et en indiquant les motifs de sa décision, a (ont) été estimé(s) le(s) plus apte(s) pour la (les) fonction(s) à exercer. La liste sera ensuite à nouveau complétée par "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale", sur base du résultat du concours, et sera à nouveau transmise à l'autorité suivante qui en fait la demande et ceci, jusqu'à ce que la réserve soit épuisée ou ne soit plus valable.

Dans des cas spécifiques, c-à-d. lorsque des compétences élevées et/ou spécifiques sont requises, "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale" peut classer les candidats par groupe sur base du niveau de leur compétence acquise (par exemple du haut vers le bas à commencer par le groupe A et, ensuite, B, C et D). Ce classement par groupe sera transmis à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination. Celle-ci désignera ensuite, en tenant compte de la classification par groupe, celui (ceux) qui, d'après elle, et en indiquant évidemment les motifs de sa décision, est (sont) estimé(s) le(s) plus apte(s) pour la (les) fonction(s) à exercer.

Enfin, en ce qui concerne le recrutement et la sélection, il est à noter qu'à ce jour, l'article 87, § 2, de la loi spéciale prévoit expressément que chaque exécutif fixe le cadre organique de son administration et procède aux nominations et que ce personnel est recruté par l'intermédiaire "de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale".

Voor meld artikel 9, § 1, tweede lid, moet evenwel worden samengelezen met hetgeen is bepaald in artikel 10. Hetgeen is bepaald in artikel 9, § 1, tweede lid, staat er niet aan in de weg dat, inzake loopbaanorganisatie, het statuut kan voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar, op grond van zijn competenties, kan evolueren binnen de organisatie hetgeen impliceert dat hij kan bewegen binnen het niveau waarin hij werd geworven, evenals toegang kan krijgen, al dan niet tijdelijk, tot een ander niveau dan hetgeen waarin hij werd geworven.

De autonomie houdt tevens in dat het de betrokken overheden toekomt zich te beraden omtrent de vraag hoe uitvoering zal worden verleend aan de verplichting om te voorzien in een objectief wervingssysteem. Daartoe zal de bevoegde overheid in het statuut onder meer bepalen wie zal instaan voor de uitvoering van de opdrachten inzake werving en selectie van ambtenaren waartoe de bevoegde overheid besluit. Diegenen die met de uitvoering van de opdrachten inzake selectie zullen worden belast, zullen dan ook de nodige waarborgen bieden inzake objectiviteit, onpartijdigheid en onafhankelijkheid vereist met het oog op een gelijke behandeling van de kandidaten.

Immers, hetgeen als essentieel en gemeenschappelijk moet worden beschouwd is de garantie, zowel voor de betrokken overheid (vereiste kwaliteit) als voor de kandidaten, van een objectief — naar vorm en inhoud — wervingssysteem dat de nodige waarborgen biedt naar gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid. Weliswaar stelt de Raad van State in zijn advies dat dit voorschrift kan komen te vervallen omdat dit slechts een herformulering is van de grondwettelijke waarborg van de gelijke benoembaarheid van de burgers tot het openbaar ambt. Toch wordt geoordeeld dat deze formulering in dit geval beter kan behouden worden. Immers, nu de werving en selectie niet noodzakelijk meer zullen geschieden op grond van een vergelijkend examen en de daaruit voortvloeiende klassering, komt het gepast voor te beklemtonen dat een eventueel nieuw selectiesysteem aan deze grondwettelijke waarborg zal moeten beantwoorden. In dat verband wordt tevens herinnerd aan de waarborgen die worden geboden op grond van meer recente wetten inzake bestuurlijke vernieuwing zoals o.m. de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen.

Ter verduidelijking en ter illustratie van het voorgaande wordt hierna bondig de werkwijze toegelicht die in de toekomst door "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" zal worden gevolgd en ter realisatie waarvan een ander besluit aan u wordt voorgelegd.

In de regel zal de selectie van overheidspersoneel door "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" gebeuren na een vergelijkende selectie en wel in de hiernavolgende zin. Op grond van de uitslag van de vergelijkende selectie zal door "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" de lijst met de tien eerst gerangschikte kandidaten worden overgemaakt aan de tot benoemen bevoegde overheid. Deze zal, vervolgens, na deze kandidaten te hebben geïnterviewd, uit deze lijst van tien kandidaten diegene(n) benoemen die naar haar oordeel en onder opgave van de redenen die haar beslissing dragen, meest geschikt zijn bevonden voor de uit te oefenen functie(s). De lijst zal vervolgens, op grond van het resultaat van het vergelijkend examen, door "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" opnieuw worden aangevuld en opnieuw worden overgemaakt aan de eerstvolgende overheid die daarom vraagt en dit tot op het ogenblik dat de reserve is uitgeput of niet langer geldt.

In specifieke gevallen, d.w.z. wanneer hoge en/of specifieke competenties worden vereist, kan "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" de kandidaten op grond van hun verworven competentie-niveau rangschikken per groep (bv. van hoog naar laag te beginnen met groep A en, vervolgens, B, C en D). Deze rangschikking per groep zal aan de benoemende overheid worden overgemaakt. Deze zal vervolgens overgaan, met inachtneming van die classificatie per groep, tot aanduiding van diegene(n) die, naar haar oordeel en uiteraard met opgave van de motieven die haar beslissing dragen, het meest geschikt worden bevonden voor de uit te oefenen functie(s).

Wat tenslotte de werving en selectie betreft, is er op te wijzen dat voornamelijk in artikel 87, § 2, van de bijzondere wet uitdrukkelijk is bepaald dat iedere Regering de personeelsformatie vaststelt van haar administratie en de benoemingen doet en dat dit personeel wordt aangeworven door bemiddeling van "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid".

L'obligation de recruter par l'intermédiaire "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale" telle que prévue par l'article 87, § 2 LSRI, est maintenue, conformément aux dispositions actuelles de la LSRI, pour le personnel statutaire des administrations (voir ci-après). Il est par conséquent inutile de faire figurer cette obligation dans un arrêté royal qui trouve son fondement dans une autre disposition (l'article 87, § 4) de cette même loi spéciale. Concrètement, cela revient en effet à confirmer le rôle prépondérant du législateur spécial.

Si celui-ci, avec les majorités requises, venait à estimer que cette obligation ne doit plus être imposée à tous, le fait de ne pas faire figurer cette obligation dans le présent arrêté trouve alors tout son sens : l'arrêté royal fixant les principes généraux respecte la volonté du législateur spécial, il n'impose pas ce que ce législateur ne souhaite plus imposer et laisse par conséquent à chacune des autorités concernées par le présent arrêté la liberté de décider elle-même si elle souhaite ou non continuer à faire appel aux services "de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale", qui continuera d'être un service offert gracieusement par le pouvoir fédéral.

Lorsqu'une autorité souhaite faire appel à ce service, "SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale", comme aujourd'hui, est chargé, en concertation avec l'autorité concernée, de l'organisation des épreuves de recrutement, de la fixation de la composition des commissions de sélection, etc.. Comme aujourd'hui, lorsque la nature des fonctions l'exige, des conditions spécifiques de recrutement peuvent être imposées par l'autorité concernée après concertation avec le "administration délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale".

Toutefois, en ce qui concerne les services, établissements ou entreprises décentralisés dépendant des Communautés et des Régions, le Conseil d'Etat, section de législation, chambres réunies des vacations, a dans son avis du 13 juillet 1994 disposé que selon l'article 9, deuxième alinéa de la LSRI, le décret règle la création, la composition, la compétence, le fonctionnement et le contrôle des services, établissements ou entreprises qui dépendent des Communautés et de Régions, ce « sans préjudice de l'article 87, § 4 ».

Selon le Conseil d'Etat, « il ressort des mots cités que les principes généraux sont intégralement applicables au personnel des personnes morales de droit public qui dépendent des Communautés et des Régions, étant entendu que ce personnel ne doit pas nécessairement être recruté par l'intermédiaire du Secrétariat permanent de recrutement » (*Moniteur belge* du 1^{er} octobre 1994, p. 24882, dans le même sens : Doc. Parl., VI.R., 1997-1998, 1132/1).

Le présent projet entend consolider cette donnée.

Les actuels articles 14 à 17 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 concernent l'instauration et l'organisation du stage qui doit être accompli afin de pouvoir être nommé agent. Ces dispositions sont remplacées par l'article 9, § 4, qui laisse aux entités fédérées la liberté de juger si l'accomplissement d'un stage est requis. Si le statut prévoit un stage, les stagiaires doivent toutefois être soumis à un certain nombre de dispositions de cet arrêté, comme visé à l'article susmentionné. Les entités fédérées peuvent également, si elles le désirent, prévoir pour les stagiaires dont le stage ne satisfait pas, un droit de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis.

Articles 10 à 13

Ces articles sont relatifs à la carrière.

Actuellement, la carrière est réglée par les articles 18 à 29 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. L'objectif est ici également d'accorder à l'avenir la plus grande autonomie possible aux Communautés et aux Régions afin de leur permettre de formuler, dans le statut, leurs propres conceptions en ce qui concerne la manière dont elles donneront forme à l'organisation de la carrière et dès lors aussi le développement de la carrière. Comme déjà indiqué ci-dessus, les emplois sont classés par niveau. L'autorité veillera à ce que cette classification garantisse l'égalité de traitement entre hommes et femmes. En organisant la carrière, les autorités peuvent prévoir des formes de gestion des compétences selon lesquelles l'agent peut bouger au sein du niveau pour lequel il a été recruté ainsi qu'avoir accès, d'une façon temporaire ou non, à un emploi d'un autre niveau que celui pour lequel il a été recruté.

De l'obligation de recruter via l'intermédiaire "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" secretariaat als bedoeld in artikel 87, § 2 BWHL, blijft, overeenkomstig de huidige bewoordingen van de BWHL, thans nog onverminderd voortbestaan voor het statutair personeel van de administraties (zie infra). Het is derhalve overbodig deze verplichting hier te hernemen in een koninklijk besluit dat zijn bestaansreden vindt in een andere bepaling (artikel 87, § 4) van diezelfde bijzondere wet. Concreet betekent dit de bevestiging van de preponderante rol van de bijzondere wetgever.

Oordeelt deze met de vereiste meerderheden dat deze verplichting niet langer moet worden opgelegd aan allen, dan verwerft de niet-opname van die verplichting in dit besluit zijn volle betekenis : het respecteert de wil van de bijzondere wetgever en legt niet op wat deze niet meer wenst op te leggen, laat derhalve aan elkeen van de overheden betrokken bij het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes de vrijheid om zelf te beslissen of ze al dan niet verder gebruik wensen te maken van de diensten van "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" die verder door de federale overheid kosteloos worden aangeboden.

Wanneer een overheid op deze dienstverlening een beroep wenst te doen, staat "SELOR - Selectiebureau van de Federale overheid", zoals vandaag, in overleg met de betrokken overheid, in voor de organisatie van de wervingsproeven, het bepalen van de samenstelling van de selectiecommissies, enz.. Zoals vandaag zullen, wanneer de aard van de betrekking het vereist, door de betrokken overheid bijzondere wervingsvoorwaarden kunnen worden opgelegd na overleg met de "afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de Federale Overheid".

Evenwel, wat de gedecentraliseerde diensten, instellingen of ondernemingen betreft die van de Gemeenschappen en de Gewesten afhangen, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, verenigde vakantiekamers, in zijn advies van 13 juli 1994 gesteld dat luidens artikel 9, tweede lid, BWHL, het decreet de oprichting, samenstelling, bevoegdheid, werking en het toezicht regelt van de diensten, instellingen of ondernemingen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten « onverminderd artikel 87, § 4 ».

Uit de aangehaalde woorden, aldus de Raad van State, « volgt dat de algemene principes onverkort van toepassing zijn op het personeel van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de deelstaten weze het dat de werving van dat personeel niet noodzakelijk moet gebeuren door bemiddeling van het Vast Wervingssecretariaat » (*Belgisch Staatsblad* van 1 oktober 1994, p. 24882; in dezelfde zin : Parl. Doc., VI. R., 1997-1998, 1132/1).

Dit ontwerp wenst dit gegeven te bevestigen.

De huidige artikelen 14 tot en met 17 van het koninklijk besluit van 26 september 1994 betreffen de inrichting en de organisatie van de stage die moet worden volbracht om tot ambtenaar te worden benoemd. Deze bepalingen worden vervangen door artikel 9, § 4, dat de deelstaten de vrijheid laat te oordelen of het volbrengen van een stage is vereist. Indien het statuut in een stage voorziet, dienen de stagiairs wel te worden onderworpen aan een aantal bepalingen van dit besluit, zoals aangeduid in bovenvermeld artikel. De deelstaten kunnen ook, indien zij dit wensen, voor de stagiairs waarvan de stage geen voldoening schenkt, een recht op beroep voorzien bij een commissie die tenminste over een adviesbevoegdheid beschikt.

Artikelen 10 tot 13

Deze artikelen betreffen de loopbaan.

Thans wordt de loopbaan geregeld in de artikelen 18 tot en met 29 van het koninklijk besluit van 26 september 1994. Ook hier echter wordt er naar gestreefd om in de toekomst een zo groot mogelijke autonomie te verlenen aan de Gemeenschappen en de Gewesten teneinde hen toe te laten in het statuut hun eigen inzichten te formuleren omtrent de organisatie van de loopbaan en, derhalve, de loopbaanontwikkeling. Zoals hoger reeds is gesteld worden de betrekkingen gerangschikt in niveaus. De overheid zal er op toezien dat bij deze classificatie de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd. Bij de organisatie van de loopbaan kunnen de overheden voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar kan bewegen binnen het niveau waarin hij werd geworven, evenals, al dan niet tijdelijk, toegang krijgt tot een betrekking van een ander niveau dan datgene waarin hij werd aangeworven.

Le statut doit, en matière d'organisation de la carrière, garantir suffisamment de clarté et de transparence. Ceci signifie qu'il s'agira de développer les instruments nécessaires pour informer le fonctionnaire des possibilités de développement de la carrière.

Les entités fédérées doivent en effet pouvoir décider de manière autonome quelles structures sont les plus appropriées afin de pouvoir motiver et responsabiliser durablement la totalité du corps des agents. De cette manière, c'est-à-dire en offrant une plus grande marge en la matière aux entités fédérées, il est tenu compte, sur le plan de l'organisation et du développement de la carrière, de la nécessité pour l'autorité compétente de tenir compte dans le statut intéressé, du stade atteint en matière de gestion du personnel par le service intéressé ou l'organisme intéressé en matière de management du personnel.

Il est également proposé d'abandonner graduellement l'exigence de fixer des cadres dans lesquels le nombre d'emplois est préalablement fixé de manière statique.

Dans le statut seront en outre fixées les règles générales en matière de conditions et procédures de promotion. A cette fin, un certain nombre de principes de droit généraux tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire, devront à nouveau être pris en considération.

Chaque statut doit en outre prévoir un système d'évaluation. Dans son avis L.30.218/1 du 22 juin 2000, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il faut déduire de la réponse du délégué du gouvernement que, lorsque l'évaluation peut avoir une importance lors de décisions ultérieures en matière de carrière, la possibilité subsiste pour l'agent intéressé d'introduire un recours en annulation de la décision d'évaluation auprès du Conseil d'Etat, section administration. Ceci est une déduction erronée. En effet, la prise en compte, au moment d'une promotion, de résultats et de prestations obtenus dans le passé peut avoir lieu indépendamment des moments d'évaluation organisés régulièrement et de leur rapport écrit. D'ailleurs, dans la mesure où, à l'exception de l'attribution d'une mention "insuffisant", aucune décision d'évaluation n'est prise, il ne peut évidemment pas être question d'une décision d'évaluation comportant des griefs. Il est vrai que, dans ce cas, la non promotion pourrait être contestée, mais non la « décision » d'évaluation, étant donné que celle-ci n'existe pas.

Il n'est plus précisé que l'évaluation doit être réalisée au moins par deux supérieurs hiérarchiques de rang différent. Cela signifie que, sans distinction, le personnel qui est engagé par contrat de travail et qui est chargé d'une fonction dirigeante peut également réaliser des évaluations dans l'exercice de sa fonction.

En outre, le Conseil d'Etat précise que, comme le statut fédéral ne prévoit pas d'évaluation de ses fonctionnaires dirigeants, l'évaluation généralisée de tous les agents ne constitue pas un principe général. Dès lors les fonctionnaires dirigeants sont exclus temporairement de l'application de l'article 11, § 2, du présent arrêté. L'article 31 prévoit la suppression des mots « à l'exception des fonctionnaires dirigeants » dès qu'une évaluation généralisée sera également introduite au niveau fédéral.

La notion de « fonctionnaires dirigeants » correspond dans l'autorité fédérale aux agents des rangs 17, 16 et 15. Ceci ne signifie nullement que, lorsque les Communautés et les Régions le souhaitent, elles ne pourraient pas prévoir une évaluation des fonctionnaires dirigeants. Les Communautés et les Régions sont en mesure de le faire car cela fait partie de leur autonomie. Elles ne pourront être obligées d'y procéder qu'à partir du moment où l'autorité fédérale prévoit un tel système.

L'article 12 prévoit que le statut peut prévoir un régime de mandat. Cette mention explicite est requise pour préciser que le mandat est temporaire et n'implique donc pas de nomination définitive à la fonction conférée par ce mandat. L'intention n'est pas d'introduire le mandat d'une façon généralisée dans tous les niveaux. Il sera recouru au mandat pour des fonctions de management.

L'article 13 concerne, comme l'article 29 actuel de l'arrêté royal du 26 septembre 1994, la mobilité.

Article 14

Cet article a trait au régime disciplinaire.

Vu l'importance de l'impact d'une procédure disciplinaire sur la carrière d'un agent, le présent projet procède, sans pour autant porter préjudice au principe de l'autonomie qui y est consacré, à une élaboration plus détaillée des règles à observer en cas de procédure disciplinaire. Non seulement le principe, en soi, du régime disciplinaire mais aussi une protection juridique administrative minimale à assurer ainsi qu'une uniformité des sanctions sont considérés comme essentiels et communs, étant entendu que les Communautés et les Régions ne

Het statuut moet inzake de organisatie van de loopbaan voldoende openheid en doorzichtigheid waarborgen. Dit betekent dat de nodige instrumenten moeten worden ontwikkeld teneinde de ambtenaar inzicht te geven in de mogelijkheden van loopbaanontwikkeling.

De deelstaten moeten inderdaad autonoom kunnen beslissen welke structuren het meest geëigend zijn om het ambtenarenkorps blijvend te kunnen motiveren en responsabiliseren. Op die wijze, dat wil zeggen door terzake meer ruimte te bieden, wordt beheersmatig tegemoet gekomen aan de behoeften van de bevoegde overheid om in het betrokken statuut, inzake loopbaanorganisatie en -ontwikkeling, rekening te houden met de fase die de betrokken dienst of de betrokken instelling heeft bereikt inzake personeelsmanagement.

Er wordt ook voorgesteld geleidelijk af te stappen van de vereiste om personeelsformaties vast te stellen waarin het aantal betrekkingen vooraf statisch is vastgesteld.

In het statuut zullen tevens de algemene regels worden bepaald inzake bevorderingsvoorwaarden en -procedures. Daarbij zijn opnieuw een aantal algemene rechtsbeginselen in acht te nemen zoals de gelijke behandeling en het verbod van willekeur.

Elk statuut behoort tevens te voorzien in een systeem van evaluatie. In zijn advies L.30.218/1 van 22 juni 2000 meent de Raad van State uit het antwoord van de gemachtigde van de regering te moeten afleiden dat, wanneer de evaluatie betekenis kan hebben bij latere loopbaanbeslissingen, voor de betrokken ambtenaar de mogelijkheid blijft openstaan om een beroep tot nietigverklaring van de evaluatiebeslissing in te stellen bij de Raad van State, afdeling administratie. Dit is een foutieve gevolgtrekking. Immers, het in aanmerking nemen van in het verleden behaalde resultaten en prestaties op het ogenblik van een bevorderingsaanvraag kan geheel los gezien worden van de op regelmatige tijdstippen georganiseerde evaluatiemomenten en de geschreven neerslag ervan. Trouwens, in de mate dat er, behoudens de "onvoldoende", geen evaluatiebeslissing wordt genomen, kan er uiteraard geen sprake zijn van een griefhoudende evaluatiebeslissing. Weliswaar zou in zulk geval de niet-bevordering kunnen aangevochten worden, maar niet de evaluatie-"beslissing", aangezien deze niet bestaat.

Er wordt niet langer gesteld dat de evaluatie gebeurt ten minste door twee hiërarchische meerderen van verschillende rang. Dit betekent dat, zonder onderscheid, ook personeel dat bij arbeidsovereenkomst is aangeworven en met een leidinggevende functie is belast, in de uitoefening van die functie, evaluaties kan verrichten.

Verder stelt de Raad van State dat gezien het federaal statuut geen evaluatie van zijn leidende ambtenaren voorziet, de veralgemeende evaluatie van alle ambtenaren geen algemeen principe uitmaakt. Derhalve worden tijdelijk de leidende ambtenaren uitgezonderd wat betreft de toepassing van artikel 11, § 2, van onderhavig besluit. Artikel 31 voorziet de schrapping van de zinsnede "met uitzondering van de leidende ambtenaren", eens eveneens op federaal vlak een veralgemeende evaluatie is ingevoerd.

Het begrip "leidende ambtenaren" stemt in de federale overheid overeen met de ambtenaren van de rangen 17, 16 en 15. Dit betekent gezinszins dat, wanneer de Gemeenschappen en Gewesten dit wensen, zij niet zouden kunnen voorzien in een evaluatie van de leidende ambtenaren. Dit kunnen ze wel degelijk, want het behoort tot hun autonomie. Ze zullen pas kunnen worden verplicht vanaf het ogenblik dat de federale overheid in zulk systeem voorziet.

Artikel 12 bepaalt dat het statuut in een mandaat kan voorzien. Deze uitdrukkelijke vermelding wordt noodzakelijk geacht omdat het mandaat tijdelijk is en dus geen vaste benoeming inhoudt voor de functie die bij mandaat wordt bevestigd. Het is niet de bedoeling het mandaat op een veralgemeende wijze in te voeren in alle niveaus. Het mandaat zal worden aangewend voor managementfuncties.

Artikel 13 betreft, zoals huidig artikel 29 van het koninklijk besluit van 26 september 1994, de mobiliteit.

Artikel 14

Dit artikel heeft betrekking op de tuchtregeling.

Gelet op het ingrijpend karakter van een tuchtprocedure op de loopbaan van een ambtenaar wordt, zonder afbreuk te doen aan de autonomiegedachte dat huidig ontwerp voorstaat, in dit ontwerpbesluit een meer nadere uitwerking verleend aan de in acht te nemen regels in het geval van een tuchtprocedure. Niet alleen het principe van de tuchtregeling zelf, doch ook een minimaal verzekerde (administratieve) rechtsbescherming en een eenvoudigheid inzake sancties worden beschouwd als essentieel én gemeenschappelijk, met dien verstande

peuvent pas introduire d'autres peines disciplinaires que celles prévues dans l'article 14 en projet, mais qu'elles ne sont pas obligées de reprendre toutes ces peines disciplinaires.

Pour le reste, il appartient aux Communautés et aux Régions d'élaborer plus en détail le régime disciplinaire dans leurs statuts.

Enfin, il est proposé d'élargir la liste des sanctions disciplinaires par la régression barémique et la démission d'office pour motifs disciplinaires. Ainsi, la possibilité de choix de l'autorité concernée est-elle élargie en tenant compte, d'une part, de l'autonomie des entités fédérées en ce qui concerne l'organisation de la carrière et, d'autre part, de l'influence moins drastique de la démission d'office pour motifs disciplinaires sur la situation de retraite de la personne concernée.

Article 15

Cet article règle la suspension dans l'intérêt du service.

En ce qui concerne celle-ci, il est proposé une approche analogue à celle qui existe en matière de régime disciplinaire. Cela signifie que la possibilité même de suspendre préventivement un agent est prévue, ainsi que les garanties minimales à respecter en matière de protection juridique.

Articles 16 à 20

Ces articles ont trait aux positions administratives de l'agent.

Dans la mesure du possible, il convient également, dans cette matière, de prendre en considération l'autonomie des Communautés et des Régions, mais le statut devra tenir compte d'une protection minimale garantie considérée comme essentielle et commune, notamment au niveau du congé annuel, de la protection de la maternité, de la maladie ou de l'infirmité, en matière de disponibilité et de durée du temps de travail. Telle est la signification de l'article 17 proposé.

L'article 17 en projet vise ce qui est actuellement fixé par l'article 45 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. Il n'a été adapté qu'en vue d'assurer une concordance avec l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, qui a procédé à une coordination des régimes auxquels faisait référence l'actuel article 45 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. Ceci n'implique pas que le statut doit nécessairement prévoir la position administrative de « disponibilité », pourvu que les statuts du personnel comportent les mêmes droits que ceux octroyés par les articles 65 à 67 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat. Les articles 18 et 20 correspondent respectivement aux actuels articles 44 et 43 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994. Ils ne nécessitent aucun autre commentaire.

L'article 19 est vis-à-vis de l'article 42 de l'A.R.P.G. de 1994 complété d'un deuxième paragraphe en vue de maîtriser les pensions publiques à charge du Trésor fédéral. En ce sens, il est indispensable que l'autorité fédérale compétente pour les pensions soit informée de toute mesure pouvant avoir une répercussion sur les pensions du personnel de l'Etat nommé à titre définitif et y assimilé auquel le présent arrêté est applicable.

Articles 21 à 25

Ces articles prévoient les cas dans lesquels un agent peut perdre sa qualité et cesser l'exercice de ses fonctions.

En ce qui concerne la perte de la qualité d'agent et la cessation définitive des fonctions, le point de départ est également l'autonomie des Communautés et des Régions. D'autre part, en vue de l'unité de conception, un certain nombre de principes fondamentaux en matière de maintien et de perte de la qualité d'agent sont désignés comme communs.

C'est ainsi que le principe de la réaffectation est confirmé et qu'il est énoncé clairement que la suppression de l'emploi occupé par l'agent ne peut pas entraîner la perte de la qualité d'agent ou le licenciement.

dat, wat de sancties betreft, de Gemeenschappen en Gewesten geen andere tuchtstraffen kunnen invoeren dan deze voorzien in het ontworpen artikel 14, maar dat zij niet verplicht zijn al die tuchtstraffen over te nemen.

Voor het overige komt het de Gemeenschappen en de Gewesten toe in hun statuten de tuchtregeling nader uit te werken.

Tenslotte, wordt voorgesteld om de lijst van de tuchtsancties uit te breiden met de lagere inschaling en het ambtshalve ontslag om tuchtrekenen. Op die wijze wordt de keuzemogelijkheid van de betrokken overheid uitgebreid rekening houdende met, enerzijds, de autonomie van de deelstaten op het vlak van de organisatie van de loopbaan en, anderzijds, het minder ingrijpend karakter van het ambtshalve ontslag om tuchtrekenen op de pensioensituatie van de betrokkene.

Artikel 15

Dit artikel regelt de schorsing in het belang van de dienst.

Betreffende deze wordt een analoge benadering voorgesteld als inzake de tuchtregeling. Het betekent dat de mogelijkheid zelf om een ambtenaar preventief te schorsen wordt voorzien evenals de minimaal in acht te nemen waarborgen inzake rechtsbescherming.

Artikelen 16 tot 20

Deze artikelen regelen de administratieve standen van de ambtenaar.

In de mate van het mogelijke wordt ook hier uitgegaan van de autonomie van de Gemeenschappen en de Gewesten doch zal het statuut rekening moeten houden met een minimaal gegarandeerde bescherming die als essentieel én gemeenschappelijk wordt beschouwd, met name op het vlak van het jaarlijks verlof, de moederschapsbescherming, ziekte of gebrekkigheid, inzake beschikbaarheid en inzake arbeidsduur. Dit is de betekenis van het voorgestelde artikel 17.

Het ontworpen artikel 17 beoogt hetgeen vandaag is bepaald in artikel 45 van het koninklijk besluit van 26 september 1994. Het werd slechts aangepast teneinde het in overeenstemming te brengen met het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen waarin de vroegere regelingen waarnaar is verwezen in het huidige artikel 45 van het koninklijk besluit van 26 september 1994, werden samengebracht. Dit betekent niet dat noodzakelijkerwijze moet worden voorzien in de stand "disponibiliteit", zolang de personeelsstatuten maar dezelfde rechten bevatten als diegene die worden verleend bij de artikelen 65 tot 67 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. De artikelen 18 en 20 stemmen overeen respectievelijk met de huidige artikelen 44 en 43 van het koninklijk besluit van 26 september 1994. Zij behoeven geen verdere commentaar.

Artikel 19 wordt ten opzichte van het artikel 42 van het APKB van 1994 aangevuld met een tweede paragraaf met het oog op de beheersbaarheid van de overheidspensioenen ten laste van de federale Schatkist. Het is in dat opzicht onontbeerlijk dat de voor de pensioenen bevoegde federale overheid wordt ingelicht omtrent elke maatregel die een weerslag kan hebben op de pensioenen van het definitief benoemde en daarmee gelijkgesteld overheidspersoneel, dat onder toepassing valt van dit besluit.

Artikelen 21 tot 25

Deze artikelen bepalen de gevallen waarin een ambtenaar zijn hoedanigheid kan verliezen en de uitoefening van zijn ambt mag stopzetten.

Ook inzake het verlies van hoedanigheid van ambtenaar en de definitieve ambtsneerlegging wordt uitgegaan, waar mogelijk, van de autonomie van de Gemeenschappen en de Gewesten. Anderzijds, worden met het oog op eenheid van opvatting een aantal fundamentele beginselen inzake het behoud en verlies van de hoedanigheid van ambtenaar als gemeenschappelijk aangeduid.

Aldus wordt het principe van de reëffectatie bevestigd en wordt duidelijk gesteld dat de afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt geen aanleiding kan geven tot het verlies van hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

En ce qui concerne la perte de la condition de nationalité, il est référé au commentaire de l'article 1^{er} ci-avant. Vu les dispositions actuelles de la Constitution en la matière, la règle selon laquelle le fait de ne plus satisfaire à la condition de nationalité entraîne la perte de la qualité d'agent, reste maintenue dans le présent arrêté.

D'autre part, outre les cas de démission d'office, la notion de «licenciement» est explicitement introduite dans le cas de l'inaptitude professionnelle définitivement constatée. La notion de «licenciement» ne doit plus être évitée et consolide seulement ce qui ces dernières années a été la suite logique de l'introduction d'un système d'évaluation.

Le statut concerné fixera les règles de procédure, les modalités et les critères d'évaluation qui présideront au prononcé du licenciement pour inaptitude professionnelle définitivement constatée. Il fixe également les conditions auxquelles une indemnité pour licenciement peut être accordée aux intéressés.

Entraînent évidemment également la cessation des fonctions, la démission volontaire ainsi que la mise à la retraite.

Articles 26 à 30

En matière pécuniaire, on prend également comme point de départ qu'il faut accorder, là où c'est possible, la plus grande autonomie possible aux Communautés et Régions en ce qui concerne la gestion de leur personnel. Cela est également valable pour le règlement du statut pécuniaire de leur personnel. Le statut devra dès lors pourvoir, à un degré de liberté le plus grand possible, à un statut pécuniaire du personnel. En principe, ceci s'effectuera logiquement, sauf cas particuliers, en fonction de la structure de la carrière telle que déterminée dans le statut et, dès lors, en fonction du niveau, de la nature des tâches dévolues et des compétences requises.

Les droits minimaux en vigueur à ce jour sont garantis au personnel par l'article 29 du projet; seul le droit à l'allocation de foyer ou de résidence, visé à l'article 57 de l'arrêté royal du 26 septembre 1994 n'est plus repris mais ne disparaîtra pas sans qu'une compensation ne soit prévue : en effet, il convient de conférer, en la matière, l'autonomie à chaque entité fédérée.

Le problème plus large et plus complexe qui surgit suite à l'évolution éventuellement divergente des traitements et ses conséquences sur les pensions est résolu par une disposition comparable à l'ancien article 53 (l'article 27 du projet), en ce sens que le statut fixe dans chaque niveau les échelles de traitement en fonction de la nature des tâches dévolues et des compétences requises. Un traitement minimum et maximum est fixé pour chaque échelle de traitement. En outre, le paragraphe 2 de l'article 27 prévoit que pour chaque niveau un traitement maximum est défini par l'autorité fédérale, après avis des autorités concernées et que pour chaque niveau un traitement minimum est défini par l'autorité fédérale, après accord des autorités concernées. En ce qui concerne les traitements minima, l'accord est exigé car les autorités concernées doivent supporter le coût d'une éventuelle augmentation des traitements minimum.

L'octroi de suppléments de traitement, comme les allocations d'encadrement ou de management et les allocations de fonctionnement, peut avoir pour conséquence un dépassement du traitement maximum. En effet, la notion de traitement ne comprend pas toutes les allocations éventuelles. Le fait que celles-ci ne soient pas prises en considération pour le calcul de la pension légale résulte de la législation relative aux pensions. Ce n'est que lorsque cette législation le mentionne explicitement qu'elles peuvent être prises en considération pour le calcul de la pension.

Enfin, il est entendu que si la détermination des traitements maxima des niveaux d'une autorité produit un impact supérieur à la norme arrêtée par la loi spéciale du 27 avril 1994 instaurant une contribution de responsabilisation à charge de certains employeurs du secteur public, cette charge additionnelle sera totalement répercutée dans la contribution de responsabilisation de cette entité. La loi spéciale sera revue dans cette optique.

Voor wat betreft het verlies van de nationaliteitsvereiste wordt er verwezen naar de bespreking van artikel 1 hiervoren. Gelet op de huidige regeling terzake in de Grondwet blijft thans in dit besluit wel nog de regel behouden dat het niet langer voldoen aan het nationaliteitsvereiste leidt tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar.

Anderzijds wordt benevens de gevallen van ambtshalve ontslag, het begrip «ontslag» uitdrukkelijk ingevoerd in het geval van de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid. Het begrip «ontslag» moet niet langer worden geschuwd en consolideert slechts hetgeen de jongste jaren het logisch gevolg is geweest van de invoering van een evaluatiesysteem.

Het betrokken statuut zal de procedureregels, modaliteiten en evaluatiecriteria bepalen waaronder ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid wordt verleend. Het bepaalt tevens de voorwaarden waaronder aan belanghebbenden een vergoeding wegens ontslag kan worden verleend.

Uiteraard geven tevens aanleiding tot ambtsneerlegging het vrijwillig ontslag, evenals de inruststelling.

Artikelen 26 tot 30

Op het vlak van de bezoldigingsregeling wordt eveneens als uitgangspunt gehanteerd dat inzake hun personeelsbeheer, waar mogelijk, een zo groot mogelijke autonomie aan de Gemeenschappen en de Gewesten wordt gegund. Dit geldt ook voor de regeling van het geldelijk statuut van hun personeel. Het statuut zal dan ook, met een zo groot mogelijke mate van vrijheid, in een bezoldigingsregeling van het personeel moeten kunnen voorzien. In de regel zal dit logischerwijze, dit wil zeggen behoudens bijzondere gevallen, geschieden in functie van de loopbaanstructuur zoals die in het statuut wordt bepaald en, derhalve, in functie van het niveau, de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties.

De thans bestaande minimale rechten zijn gevrijwaard voor het personeel door artikel 29 van het ontwerp; enkel het recht op de haard- of standplaatstoelage, zoals bedoeld in artikel 57 van het koninklijk besluit van 26 september 1994 is niet meer hernomen doch zal niet verdwijnen zonder in compensatie te hebben voorzien : inderdaad, het is aangewezen terzake de autonomie van elke deelstaat te erkennen.

Het ruimere en meer complexe probleem dat rijst door de eventuele uiteenlopende ontwikkeling van de wedden en de gevolgen daarvan op de pensioenuitkeringen wordt ondervangen door een bepaling vergelijkbaar met het vroegere artikel 53 (het thans voorgestelde artikel 27) in die zin dat het statuut binnen elk niveau de weddenschaal bepaalt in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties. Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde vastgesteld. Daarenboven bepaalt paragraaf 2 van artikel 27 dat voor elk niveau een maximumwedde wordt bepaald door de federale overheid, na advies van de betrokken overheden en dat voor elk niveau een minimumwedde wordt bepaald door de federale overheid na akkoord van de betrokken overheden. Wat de minimumwedden betreft, wordt het akkoord vereist omdat de betrokken overheden de kostprijs van een eventuele verhoging van de minimumwedden verplicht dienen ten laste te nemen.

Het toekennen van weddesupplementen zoals staf- of managements-toelagen en functioneringstoelagen kan als gevolg hebben dat de maximumwedde wordt overstegen. Immers onder het begrip wedde zijn niet alle mogelijke vergoedingen begrepen. Dat deze niet meetellen voor de berekening van het wettelijk pensioen vloeit voort uit de Pensioenwet. Enkel zo de Pensioenwet dit uitdrukkelijk vermeldt, kunnen zij in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Tenslotte is het duidelijk dat indien het bepalen van de maximumwedden van de niveaus van een overheid een impact heeft die de norm vastgesteld bij de bijzondere wet van 27 april 1994 tot instelling van een responsabiliseringsbijdrage ten laste van sommige werkgevers van de openbare sector overstijgt, deze bijkomende last volledig zijn reperkusie zal hebben in de responsabiliseringsbijdrage van de betrokken overheid. De bijzondere wet zal in die optiek worden herzien.

Articles 31 à 35

L'article 34 prévoit que l'article 6 n'entre en vigueur que six mois après la publication de cet arrêté. Ainsi les Communautés et Régions disposeront-elles du temps nécessaire pour adapter les statuts du personnel qui relèvent de leur compétence à la disposition plus stricte de cet arrêté, c.-à.-d. la restriction de la liberté d'expression en ce qui concerne les faits dont la divulgation peut porter préjudice à la position de concurrence de l'organisme.

Conformément à la remarque du Conseil d'Etat selon laquelle l'entrée en vigueur de l'arrêté en projet doit être alignée sur celle de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat également en projet, ceci impliquant que les deux arrêtés doivent entrer en vigueur simultanément, les deux arrêtés seront publiés le même jour au *Moniteur belge*.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et le très fidèle serviteur,

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

22 DECEMBRE 2000. — Arrêté royal fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 4, modifié par la loi du 8 août 1988 et par la loi spéciale du 16 juillet 1993;

Vu la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, notamment l'article 54, modifié par la loi du 18 juillet 1990 et la loi ordinaire du 16 juillet 1993;

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, notamment l'article 40, § 1^{er}, modifié par la loi spéciale du 16 juillet 1993 et l'article 79, § 3;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 11 octobre 1999;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 21 octobre 1999;

Vu les avis du Gouvernement de la Communauté française, donnés le 8 novembre 1999 et le 13 avril 2000;

Vu les avis du Gouvernement wallon, donnés le 18 novembre 1999 et le 13 avril 2000;

Vu les avis du Gouvernement flamand, donnés le 19 novembre 1999 et le 14 avril 2000;

Vu les avis du Gouvernement de la Communauté germanophone, donnés le 25 novembre 1999 et le 20 avril 2000;

Vu les avis du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, donnés le 25 novembre 1999 et le 27 avril 2000;

Vu les avis du Collège de la Commission communautaire française, donnés le 25 novembre 1999 et le 27 avril 2000;

Vu les avis du Collège réuni de la Commission communautaire commune, donnés le 2 décembre 1999 et le 11 mai 2000;

Artikelen 31 tot 35

Artikel 34 voorziet dat artikel 6 slechts in werking treedt zes maanden na de bekendmaking van dit besluit. Aldus wordt de Gemeenschappen en de Gewesten de nodige tijd geboden om de personeelstatuten ten aanzien waarvan zij bevoegd zijn, aan te passen aan de stringentere bepaling van dit besluit, d.w.z. de bijkomende beperking van het spreekrecht van de ambtenaar wat betreft feiten waarvan de bekendmaking de mededingingspositie van het organisme kan schaden.

Ingevolge de opmerking van de Raad van State dat de inwerking-treding van dit ontwerpbesluit en van het ontworpen koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel op elkaar moeten worden afgestemd, hetgeen inhoudt dat de inwerking-treding gelijktijdig is, zullen beide besluiten op dezelfde dag in het *Belgisch Staatsblad* worden bekendgemaakt.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

22 DECEMBER 2000. — Koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 4, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;

Gelet op de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, inzonderheid op artikel 54, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1990 en de gewone wet van 16 juli 1993;

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, inzonderheid op artikel 40, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993 en op artikel 79, § 3;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 september 1994 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 11 oktober 1999;

Gelet op het akkoord van Onze Minister van Begroting, gegeven op 21 oktober 1999;

Gelet op de adviezen van de Franse Gemeenschapsregering, gegeven op 8 november 1999 en 13 april 2000;

Gelet op de adviezen van de Waalse Regering, gegeven op 18 november 1999 en 13 april 2000;

Gelet op de adviezen van de Vlaamse Regering, gegeven op 19 november 1999 en 14 april 2000;

Gelet op de adviezen van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap, gegeven op 25 november 1999 en 20 april 2000;

Gelet op de adviezen van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, gegeven op 25 november 1999 en 27 april 2000;

Gelet op de adviezen van het College van de Franse Gemeenschapscommissie, gegeven op 25 november 1999 en op 27 april 2000;

Gelet op de adviezen van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, gegeven op 2 december 1999 en 11 mei 2000;

Vu les avis du 27 octobre et 6 novembre 2000 de la commission paritaire de la « Radio-Télévision belge de la Communauté française »;

Vu les protocoles n° 113/2 du 2 mars 2000 et n° 114/1 du 23 mai 2000 du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu les protocoles n° 347 du 2 mars 2000 et n° 355 du 22 mai 2000 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu la délibération du Conseil des Ministres, le 31 mars 2000 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 22 juin 2000 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

TITRE Ier. — Les agents de l'administration fédérale de l'Etat, des services des Gouvernements de Communauté et de Région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune et du Collège de la Commission communautaire française, ainsi que des personnes morales de droit public qui dépendent des Communautés, des Régions, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française

CHAPITRE Ier. — Dispositions générales

Article 1^{er}. § 1^{er}. La qualité d'agent est reconnue à toute personne qui est occupée à titre définitif à l'administration fédérale de l'Etat, dans les services d'un Gouvernement de Communauté ou de Région, dans les services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou dans les services du Collège de la Commission communautaire française.

Pour l'application du présent titre, il y a lieu d'entendre par « agents des services du Collège de la Commission communautaire française », les agents qui remplissent des missions incombant à la Communauté française et qui sont désormais exercées par la Commission communautaire française en vertu de l'article 138 de la Constitution.

§ 2. L'agent est dans une situation statutaire. Il ne peut être mis fin à cette situation statutaire que dans les cas prévus par le présent arrêté.

§ 3. Nul ne peut être nommé agent s'il ne remplit les conditions générales d'admissibilité suivantes :

1° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° satisfaire aux lois sur la milice;

4° justifier de la possession de l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer.

§ 4. La qualité d'agent est sanctionnée par le serment prêté dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Art. 2. § 1^{er}. Sans préjudice du paragraphe 2, il est exclusivement satisfait aux besoins en personnel par des agents soumis aux dispositions du présent arrêté.

Toutefois, des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives :

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

2° de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement et dont les modalités sont fixées dans le statut;

Gelet op de adviezen van 27 oktober en 6 november 2000 van de paritaire commissie van de "Radio-Télévision belge de la Communauté française";

Gelet op de protocols nr. 113/2 van 2 maart 2000 en nr. 114/1 van 23 mei 2000 van het Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten;

Gelet op de protocols nr. 347 van 2 maart 2000 en nr. 355 van 22 mei 2000 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het besluit van de Ministerraad van 31 maart 2000, over het verzoek aan de Raad van State om advies te geven binnen een termijn van een maand;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 22 juni 2000 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

TITEL I. — De ambtenaren van het federaal bestuur van de Staat, de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen, het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, het College van de Franse Gemeenschapscommissie, evenals van de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. § 1. Ambtenaar is elkeen die, in vast dienstverband, tewerkgesteld is bij het federaal bestuur van de Staat, in de diensten van een Gemeenschaps- of Gewestregering, in de diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of in de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie.

Voor de toepassing van deze titel dient onder « ambtenaren van de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie » te worden verstaan de ambtenaren die opdrachten vervullen die aan de Franse Gemeenschap te beurt vallen en die voortaan door de Franse Gemeenschapscommissie worden uitgeoefend krachtens artikel 138 van de Grondwet.

§ 2. De ambtenaar bevindt zich in een statutaire stand. Hieraan kan slechts een einde worden gemaakt in de bij dit besluit bepaalde gevallen.

§ 3. Tot ambtenaar kan enkel worden benoemd diegene die aan de volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten voldoet :

1° van een gedrag zijn dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° aan de dienstplichtwetten voldoen;

4° de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor het uit te oefenen ambt.

§ 4. De hoedanigheid van ambtenaar wordt bekrachtigd door de eed die wordt afgelegd in de termen bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

Art. 2. § 1. Onverminderd paragraaf 2, wordt aan de personeelsbehoeften uitsluitend voldaan door ambtenaren die aan de bepalingen van dit besluit onderworpen zijn.

Niettemin kunnen bij arbeidsovereenkomst personen in dienst worden genomen, uitsluitend om :

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

2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt en waarvan de modaliteiten worden bepaald in het statuut;

3° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques dont la liste est publiée au préalable par chaque exécutif;

4° de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter.

§ 2. Le décret visé à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles peut déterminer que pour les activités d'une personne morale de droit public qui entrent en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés, il sera satisfait pour l'exercice de ces activités aux besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail.

Lorsque la personne morale de droit public entre en concurrence avec d'autres opérateurs publics ou privés pour l'essentiel de sa mission, ce décret peut déterminer qu'il est satisfait aux besoins en personnel par des personnes engagées par contrat de travail.

CHAPITRE II. — *Des droits, devoirs, incompatibilités et cumul d'activités*

Art. 3. Sans préjudice de ce qui est prescrit aux articles 4 à 8, le statut règle les droits, les devoirs, les incompatibilités, ainsi que les conditions du cumul d'activités.

Art. 4. Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A cet effet, ils sont tenus de respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives parmi lesquelles les règles de conduite concernant la déontologie, de l'autorité dont ils relèvent.

Art. 5. § 1^{er}. Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination.

§ 2. Les agents évitent, en dehors de l'exercice de leur fonction, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans leur service.

Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leur fonction mais à raison de celle-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 6. Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

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

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

Art. 7. § 1^{er}. Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches. Le statut fixe les règles plus précises en la matière.

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

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

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

Art. 8. Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen, waarvan de lijst vooraf wordt bekendgemaakt door elke uitvoerende macht;

4° te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.

§ 2. Het in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen bedoelde decreet kan bepalen dat voor de activiteiten die een publiekrechtelijke rechtspersoon verricht in mededinging met andere publieke of private marktdeelnemers voor deze activiteiten aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Wanneer de publiekrechtelijke rechtspersoon voor het wezen van zijn opdracht in mededinging treedt met andere publieke of private marktdeelnemers, kan voormeld decreet bepalen dat aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

HOOFDSTUK II. — *Rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten*

Art. 3. Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 4 tot en met 8, regelt het statuut de rechten, de plichten, de onverenigbaarheden, evenals de voorwaarden inzake cumulatie van activiteiten.

Art. 4. De ambtenaren oefenen hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van hun hiërarchische meerderen.

Zij dienen daartoe de van kracht zijnde wetten en reglementeringen, alsmede de richtlijnen waaronder de gedragsregels inzake deontologie, van de overheid waartoe zij behoren, na te leven.

Art. 5. § 1. De ambtenaren behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.

§ 2. Buiten de uitoefening van hun ambt vermijden de ambtenaren elke handelwijze die het vertrouwen van het publiek in hun dienst kan aantasten.

Zelfs buiten hun ambt doch ter oorzaak ervan, mogen de ambtenaren rechtstreeks of bij tussenpersoon, geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen.

Art. 6. De ambtenaren hebben het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt.

Het is hun enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op 's lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en de vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privé-leven; dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de mededingingspositie van het organisme waarin de ambtenaar is tewerkgesteld, kunnen schaden.

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

Art. 7. § 1. De ambtenaren hebben recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling. Het statuut legt de nadere regels terzake vast.

§ 2. De ambtenaren houden zich permanent op de hoogte van de ontwikkeling van de technieken, regelingen en onderzoeken in de materies waarmee ze beroepshalve belast zijn.

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

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

Art. 8. Elke ambtenaar heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen.

CHAPITRE III. — *Du recrutement et du stage*

Art. 9. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 1^{er}, § 3, le statut détermine les conditions générales à remplir pour être recruté en qualité d'agent. Des conditions spécifiques de recrutement peuvent être imposées lorsque la nature de la fonction l'exige.

Ne peut être recruté comme agent que celui qui est porteur du diplôme ou certificat d'études en rapport, conformément au statut concerné, avec le niveau de l'emploi à conférer.

A ce qui précède, il peut être dérogé, préalablement à la sélection comparative, par l'autorité compétente, par décision motivée et après avis de l'instance qui se porte garante de la sélection dans le cas d'une pénurie sur le marché du travail.

§ 2. Les procédures de sélection pour les vacances d'emploi sont au moins publiées au *Moniteur belge*, avec prise en compte d'un délai raisonnable entre la publication de la vacance d'emploi et la date ultime de candidature.

§ 3. Le statut règle la procédure, le mode de détermination des épreuves et des critères de recrutement et de sélection, ainsi que leur publicité. Le recrutement et la sélection s'effectuent sur la base d'un système de recrutement objectif qui, quant à sa forme et son contenu, offre les garanties nécessaires en matière d'égalité de traitement, d'interdiction de l'arbitraire, d'indépendance et d'impartialité.

§ 4. Lorsqu'un stage est prévu, le statut en fixe les modalités, la durée, le programme à suivre ainsi que les critères d'évaluation.

Lorsque l'autorité, au cours ou au terme du stage, décide de licencier l'intéressé, celui-ci reçoit, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis de trois mois.

Les stagiaires ne sont pas des agents au sens du présent arrêté. Si le statut prévoit un stage, les stagiaires sont soumis aux dispositions du présent arrêté figurant dans les chapitres II, V, VII et IX, section Ière et dans les articles 23 et 25.

CHAPITRE IV. — *Carrière*

Art. 10. Le statut règle l'organisation de la carrière de l'agent. Il en garantit la publicité et la transparence.

Les emplois sont classés par niveaux. L'égalité de traitement entre hommes et femmes est assurée lors du classement des emplois.

Sans préjudice du prescrit de l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, le statut peut, en matière d'organisation de la carrière, prévoir des formes de gestion de compétences selon lesquelles l'agent acquiert accès, d'une façon temporaire ou non, à un emploi d'un autre niveau.

Art. 11. § 1^{er}. Le statut fixe les règles générales en matière de conditions et de procédures de promotion.

Il peut prévoir une carrière plane qui consiste en des nominations successives d'un agent à un emploi d'un échelon toujours supérieur du même niveau sans que l'emploi permanent soit vacant et sans que l'intéressé doive introduire sa candidature.

Si toutefois la vacance d'un emploi constitue une condition pour la promotion et si cet emploi ne doit pas être pourvu par épreuve de sélection, les règles visées à l'alinéa 1^{er} fixent également au moins :

- 1° l'obligation d'une déclaration de vacance préalable des emplois;
- 2° le délai entre l'appel aux candidatures et leur introduction;
- 3° une procédure de comparaison des candidatures.

§ 2. Le statut fixe également les règles et les procédures pour l'évaluation des agents en service effectif, à l'exception des fonctionnaires dirigeants.

Si l'évaluation entraîne une mention finale à laquelle le statut lie des effets juridiques, il prévoit une procédure de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis. Sauf le cas échéant, le président, ces commissions sont composées pour une moitié de membres désignés par l'autorité et pour l'autre moitié de membres désignés par les organisations syndicales représentatives du personnel. Cette composition paritaire n'est pas d'application pour la commission qui prend connaissance des recours introduits par les fonctionnaires dirigeants. Le recours est suspensif.

HOOFDSTUK III. — *Werving en stage*

Art. 9. § 1. Het statuut bepaalt, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 1, § 3, de algemene voorwaarden waaraan moet worden voldaan om als ambtenaar te worden aangeworven. Bijzondere wervingsvoorwaarden kunnen worden opgelegd wanneer de aard van het ambt het vereist.

Als ambtenaar kan enkel worden aangeworven diegene die houder is van het diploma of studiegetuigschrift dat, ingevolge het betrokken statuut, overeenstemt met het niveau van de betrekking waarin wordt aangeworven.

Hiervan kan, voorafgaand aan de vergelijkende selectie, door de bevoegde overheid, na het advies te hebben ingewonnen van de instantie die instaat voor de selectie, bij gemotiveerde beslissing worden afgeweken in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.

§ 2. De selectieprocedures voor vacante betrekkingen worden ten minste in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie van de vacature en de uiterste datum van kandidaatstelling.

§ 3. Het statuut regelt de procedure, de wijze van vaststelling van de wervings- en selectieproeven en -criteria, evenals de bekendmaking ervan. De werving en selectie geschiedt in ieder geval op grond van een objectief wervingssysteem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

§ 4. Wanneer in een stage wordt voorzien, bepaalt het statuut de nadere regels, de duur, het te volgen programma evenals de evaluatiecriteria.

Wanneer de overheid gedurende of op het einde van de stage tot afdanking beslist, krijgt de betrokkene, behalve in het geval van een zware fout, een opzeggingstermijn van drie maanden.

De stagiairs zijn geen ambtenaren in de zin van dit besluit. Indien het statuut in een stage voorziet, zijn de stagiairs onderworpen aan de bepalingen van dit besluit vermeld in de hoofdstukken II, V, VII en IX, afdeling I en in de artikelen 23 en 25.

HOOFDSTUK IV. — *Loopbaan*

Art. 10. Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. Het garandeert daarbij openheid en doorzichtigheid.

De betrekkingen worden gerangschikt in niveaus. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd bij de rangschikking van de betrekkingen.

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 9, § 1, tweede lid, kan het statuut inzake loopbaanorganisatie voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar, al dan niet tijdelijk, toegang krijgt tot een betrekking van een ander niveau.

Art. 11. § 1. Het statuut bepaalt de algemene regels inzake bevorderingsvoorwaarden en -procedures.

Het kan voorzien in een vlakke loopbaan die bestaat in opeenvolgende benoemingen van een ambtenaar tot een betrekking van een steeds hogere trap van hetzelfde niveau zonder dat de permanente betrekking vacant is en zonder dat de betrokkene zijn kandidatuur moet indienen.

Indien evenwel de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij selectieproef moet worden voorzien, stellen de in het eerste lid bedoelde regels eveneens ten minste vast :

- 1° de verplichting van een voorafgaande vacantieverklaring van de betrekkingen;
- 2° de termijn tussen de oproep tot sollicitaties en het indienen ervan;
- 3° een procedure van vergelijking van de sollicitaties.

§ 2. Het statuut bepaalt tevens de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren.

Indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, voorziet het in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is onschortend.

Art. 12. Le statut peut prévoir un régime de mandat pour les fonctions de management. Pour un agent désigné à un mandat, la durée du mandat est prise en compte dans l'ancienneté administrative et pécuniaire. Par ailleurs, il bénéficie des droits pécuniaires liés à l'exercice de ce mandat.

Art. 13. Il peut être fait appel à un agent d'une autre autorité aux conditions fixées par le statut qui régit le personnel relevant de l'autorité qui a le pouvoir de nomination.

Sans préjudice d'un éventuel accord de coopération qui prévoirait d'autres modalités de transfert, l'autre autorité peut exiger de l'agent concerné une période de préavis de trois mois au plus.

CHAPITRE V. — *Du régime disciplinaire*

Art. 14. § 1^{er}. Les agents qui manquent à leurs devoirs peuvent être soumis à une procédure disciplinaire.

§ 2. Seules les peines disciplinaires suivantes peuvent être prononcées :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme
- 3° la retenue de traitement;
- 4° le déplacement disciplinaire;
- 5° la suspension disciplinaire;
- 6° la régression barémique;
- 7° la rétrogradation;
- 8° la démission d'office;
- 9° la révocation.

§ 3. Le statut fixe les conditions et limites des effets des peines disciplinaires visées au paragraphe 2, la procédure, les garanties et les délais de leur prononcé ainsi que les délais de la prescription des faits qui peuvent donner lieu à une action disciplinaire, en ce compris le point de départ, ainsi que les délais et effets de la radiation d'une peine disciplinaire.

Les règles visées à l'alinéa 1^{er} garantissent au moins :

1° qu'une peine disciplinaire n'est imposée qu'après que l'agent, après avoir été dûment convoqué, a été entendu préalablement dans ses moyens de défense au sujet de tous les faits qui lui sont reprochés;

2° à l'agent de pouvoir se faire assister à tout stade de la procédure disciplinaire par un défenseur de son choix;

3° la possibilité pour l'agent de consulter au préalable son dossier;

4° la publicité des séances si l'agent en fait la demande;

5° le droit que personne ne peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés sous réserve de nouveaux éléments qui justifient la réouverture du dossier et qui se produisent pendant le délai de prescription de l'action disciplinaire;

6° que l'autorité qui prononce la peine disciplinaire n'est pas la même que celle qui la propose;

7° que si plus d'un fait est reproché à l'agent, ceci ne peut toutefois donner lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule peine disciplinaire;

8° le droit à un recours administratif organisé auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis. Cette commission est présidée par un magistrat et est par ailleurs, sauf pour les fonctionnaires dirigeants, composée d'assesseurs désignés pour une moitié par l'autorité et pour l'autre moitié par les organisations syndicales représentatives du personnel;

9° que l'autorité compétente pour prononcer la peine disciplinaire ne peut pas imposer une peine plus lourde que celle proposée en dernière instance et pour laquelle il n'est tenu compte que des faits qui ont justifié la procédure disciplinaire;

10° que la peine ne peut pas avoir de conséquence préalable à son prononcé;

Art. 12. Het statuut kan in een mandaatsstelsel voorzien voor de managementfuncties. Voor een ambtenaar die wordt aangewezen voor een mandaat wordt de duur van het mandaat meegerekend in de administratieve en geldelijke anciënniteit. Hij geniet bovendien de geldelijke rechten die verbonden zijn aan de uitoefening van dit mandaat.

Art. 13. Er kan een beroep worden gedaan op een ambtenaar van een andere overheid onder de voorwaarden vastgesteld door het statuut dat het personeel beheerst dat onder de benoemende overheid ressorteert.

Onverminderd een eventueel samenwerkingsakkoord dat in andere modaliteiten van overgang voorziet, kan de andere overheid aan de betrokken ambtenaar een opzegperiode van ten hoogste drie maanden opleggen.

HOOFDSTUK V. — *Tuchtregeling*

Art. 14. § 1. De ambtenaren die hun plichten niet nakomen, kunnen het voorwerp zijn van een tuchtprocedure.

§ 2. Slechts de volgende tuchtstraffen kunnen uitgesproken worden :

- 1° terechtwijzing;
- 2° blaam;
- 3° inhouding van wedde;
- 4° verplaatsing bij tuchtmaatregel;
- 5° tuchtschorsing;
- 6° lagere inschaling;
- 7° terugzetting in graad;
- 8° ontslag van ambtswege;
- 9° afzetting.

§ 3. Het statuut bepaalt de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de in paragraaf 2 bedoelde tuchtstraffen, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor de uitspraak, evenals de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, met inbegrip van het uitgangspunt ervan, evenals de termijnen en gevolgen van doorhaling van een tuchtstraf.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :

1° dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd;

2° aan de ambtenaar om zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze te laten bijstaan;

3° de mogelijkheid van de ambtenaar om voorafgaandelijk zijn dossier te raadplegen;

4° de openbaarheid van de zittingen indien de ambtenaar daarom verzoekt;

5° het recht dat niemand het voorwerp kan zijn van een tuchtvordering voor reeds bestrafte feiten behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en zich voordoen binnen de verjaringstermijn van de tuchtvordering;

6° dat de overheid die de tuchtstraf uitspreekt niet dezelfde is als die welke haar voorstelt;

7° dat indien meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, dit niettemin slechts aanleiding kan geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf;

8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;

9° dat de overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken geen zwaardere straf kan opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en waarbij slechts rekening wordt gehouden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd;

10° dat de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan;

11° que la décision motivée est communiquée sans délai à l'agent.

§ 4. La suspension disciplinaire visée au paragraphe 2, 5°, est prononcée pour une période qui ne peut être supérieure à trois mois et ne peut donner lieu à une retenue de traitement supérieure à celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

CHAPITRE VI. — De la suspension dans l'intérêt du service

Art. 15. § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, l'agent peut être suspendu de ses fonctions selon une procédure fixée par le statut, y compris un droit de recours.

Les règles visées à l'alinéa 1^{er} garantissent au moins :

1° le droit de l'agent d'être entendu préalablement au sujet des faits qui lui sont reprochés;

2° à l'agent l'assistance à tout stade de la procédure, d'un défenseur de son choix;

3° le droit de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis créée conformément à l'article 14, § 3, 8°.

§ 2. Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales ou disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou des indices probants, l'autorité prononçant la suspension dans l'intérêt du service peut décider que cette suspension comprend une retenue de traitement et une interdiction de faire valoir ses droits à la promotion.

Le cas échéant, ces mesures peuvent, conjointement avec la suspension dans l'intérêt du service, faire l'objet d'un recours visé au § 1^{er}.

La réduction de traitement ne peut être supérieure à celle fixée à l'article 14, § 4.

§ 3. Si, une fois terminé l'examen de son cas, l'agent fait l'objet d'une suspension disciplinaire, celle-ci rétroagit en dérogation à l'article 14, § 3, alinéa 2, 10°, à une date qui ne peut cependant être antérieure à celle à laquelle les mesures prises en application du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ont produit leurs effets. En ce cas, la durée de la suspension dans l'intérêt du service est imputée à due concurrence sur la durée de la suspension disciplinaire.

CHAPITRE VII. — Des positions administratives

Art. 16. Sans préjudice de ce qui est prévu aux articles 17 à 20 inclus, le statut fixe les positions administratives et leurs conséquences sur le droit au traitement et à l'avancement de traitement, sur l'ancienneté administrative et sur les titres à la carrière. Il règle également les anciennetés administratives et leur mode de calcul.

Art. 17. En tout cas, l'agent bénéficie :

1° pour des prestations de travail complètes, d'un congé annuel de vacances dont la durée est au moins égale à celle fixée à l'article 10 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ou par toute autre disposition qui le modifierait;

2° s'il est de sexe féminin, en vue de la protection de la maternité, au moins des avantages visés aux articles 24 à 27 et à l'article 31 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité ou par toute autre disposition qui le modifierait;

3° si, par suite de maladie, il est empêché d'exercer normalement sa fonction, des avantages visés aux articles 41 et 46, §§ 1^{er} et 2, de l'arrêté royal précité du 19 novembre 1998 précité ou par toute autre disposition qui le modifierait;

4° des avantages mentionnés dans les articles 65 à 67 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité ou par toute autre disposition qui le modifierait;

5° du droit que la durée moyenne maximum du temps de travail n'excède pas 38 heures par semaine.

Art. 18. La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

Art. 19. § 1^{er}. Les dispositions du statut qui placent les agents absents dans une position administrative leur conservant le droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'ancienneté administrative ou les titres à la promotion sont préalablement approuvées par l'autorité fédérale compétente en matière de pensions.

§ 2. En outre, les autorités auxquelles le présent arrêté est applicable sont tenues d'informer l'autorité fédérale compétente en matière de pensions de tout projet ou proposition de décret, d'ordonnance ou de

11° dat van de met redenen omklede beslissing zonder verwijl kennis wordt gegeven aan de ambtenaar.

§ 4. De in paragraaf 2, 5°, bedoelde tuchtschorsing wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en mag geen aanleiding geven tot een inhouding van wedde die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

HOOFDSTUK VI. — Schorsing in het belang van de dienst

Art. 15. § 1. Wanneer het belang van de dienst het vereist, kan de ambtenaar in zijn ambt worden geschorst volgens een door het statuut vastgestelde procedure, met inbegrip van een recht op beroep.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste :

1° het recht van de ambtenaar om vooraf te worden gehoord over de feiten die hem ten laste worden gelegd;

2° aan de ambtenaar de bijstand in elke stand van de procedure door een verdediger van zijn keuze;

3° het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 14, § 3, 8°.

§ 2. Wanneer de ambtenaar strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij hij op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan de overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt, beslissen dat die schorsing een inhouding van wedde en een ontzegging van bevorderingsaanspraken in zich houdt.

In voorkomend geval kan tegen deze maatregelen, tezamen met de schorsing in het belang van de dienst, een beroep worden ingesteld als bedoeld in § 1.

De wedde mag met niet meer worden verminderd dan zoals in artikel 14, § 4, is vastgesteld.

§ 3. Indien aan de ambtenaar, na afloop van het onderzoek van zijn geval, een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, werkt die schorsing, in afwijking van artikel 14, § 3, tweede lid, 10°, terug tot een datum die evenwel de dag niet mag voorafgaan waarop de bij toepassing van paragraaf 1, eerste lid, getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

HOOFDSTUK VII. — Administratieve standen

Art. 16. Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 17 tot en met 20, bepaalt het statuut de administratieve standen en de gevolgen ervan op het recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken. Het regelt tevens de administratieve anciënniteiten en de berekeningswijze ervan.

Art. 17. In ieder geval geniet de ambtenaar :

1° bij volledige arbeidsprestaties, een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur ten minste gelijk is aan die bepaald in artikel 10 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

2° van het vrouwelijk geslacht, voor de moederschapsbescherming, ten minste de voordelen bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

3° die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, de voordelen bedoeld in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2, van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

4° de voordelen die vermeld zijn in de artikelen 65 tot en met 67 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;

5° het recht dat de gemiddelde maximum arbeidsduur 38 uur per week niet overschrijdt.

Art. 18. Deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking kan voor de ambtenaar slechts het verlies van zijn wedde tot gevolg hebben.

Art. 19. § 1. Voor de bepalingen van het statuut die de afwezige ambtenaren in een administratieve stand plaatsen met recht op wedde, bevordering tot een hogere wedde, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken, is vooraf de goedkeuring van de inzake pensioenen bevoegde federale overheid vereist.

§ 2. Bovendien zijn de overheden waarop dit besluit van toepassing is, ertoe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp of voorstel van decreet, ordonnantie of

règlement contenant des mesures pouvant avoir une incidence sur la situation en matière de pension de leur personnel nommé à titre définitif ou y assimilé.

Les autorités visées à l'alinéa précédent sont également tenues d'informer l'autorité fédérale compétente en matière de pensions de tout projet qui leur est transmis pour approbation par une personne morale de droit public soumise à leur tutelle et qui pourrait avoir une incidence sur la situation en matière de pension du personnel nommé à titre définitif ou y assimilé de l'organisme en cause.

Art. 20. L'exercice, par les agents, d'obligations fixées par le législateur fédéral place les intéressés dans une position administrative dont les conséquences sur le droit au traitement, à l'avancement de traitement, sur l'ancienneté administrative ou sur les titres à la promotion sont fixées par Nous après avis des gouvernements.

CHAPITRE VIII. — De la perte de la qualité d'agent et de la cessation définitive des fonctions

Art. 21. Nul ne peut perdre la qualité d'agent avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions ou par le présent arrêté.

Art. 22. La suppression de l'emploi occupé par l'agent ne peut donner lieu à la perte de la qualité d'agent ou au licenciement.

Le statut fixe une procédure de réaffectation des agents dont l'emploi est supprimé.

L'agent en réaffectation conserve ses droits au traitement et ses titres à la carrière; la période de réaffectation est prise en considération pour l'ancienneté administrative et pécuniaire.

Art. 23. Perd d'office et sans préavis la qualité d'agent :

1° l'agent dont la nomination n'est pas régulière, à condition que, sauf fraude ou dol, cette irrégularité ait été constatée par l'autorité qui l'a nommé dans le délai imparti pour introduire un recours en annulation devant le Conseil d'Etat ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure;

2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, l'agent qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, qui ne satisfait plus aux lois sur la milice ou dont l'incapacité médicale a été dûment constatée;

3° sans préjudice de l'article 18, l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;

4° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et des lois pénales a pour effet la cessation des fonctions;

5° l'agent qui pour raisons disciplinaires est démis d'office ou révoqué.

Art. 24. Le statut règle la cessation des fonctions en cas de licenciement pour incapacité professionnelle définitivement constatée.

Il fixe la procédure de déclaration d'incapacité professionnelle et les critères d'évaluation. Il prévoit à cet égard un droit de recours auprès d'une commission disposant au moins d'une compétence d'avis, créée conformément à l'article 11, § 2, alinéa 2.

Il fixe également les conditions auxquelles une indemnité peut être accordée aux intéressés.

Art. 25. Entraînent également la cessation des fonctions :

1° la démission volontaire selon les modalités fixées par le statut;

2° la mise à la retraite.

CHAPITRE IX. — Du statut pécuniaire

Section 1re. — Du statut pécuniaire des agents

Art. 26. Sans préjudice de ce qui est fixé aux articles 27, 28 et 29, chaque autorité détermine dans son statut le régime pécuniaire de son personnel. Celui-ci est déterminé en fonction du niveau, de la nature des tâches dévolues et des compétences requises.

Art. 27. § 1^{er}. Dans chaque niveau le statut fixe les échelles de traitement en fonction de la nature des tâches dévolues et des compétences requises. Un traitement minimum et maximum est fixé pour chaque échelle de traitement.

reglement houdende maatregelen die een weerslag kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van hun definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel.

De in het vorige lid bedoelde overheden zijn er eveneens toe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp dat hen voor goedkeuring wordt overgemaakt door een publiekrechtelijke rechtspersoon die onder hun toezicht staat en dat enige weerslag zou kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van het definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel van het bedoelde organisme.

Art. 20. De uitoefening door de ambtenaren van door de federale wetgever opgelegde verplichtingen, plaatst de betrokkenen in een administratieve stand waarvan de gevolgen inzake recht op wedde, op bevordering tot een hogere wedde, inzake administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken door Ons worden bepaald na advies van de regeringen.

HOOFDSTUK VIII. — Verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging

Art. 21. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of dit besluit.

Art. 22. De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt, kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

Het statuut bepaalt een procedure van reëffectatie van de ambtenaren wier betrekking wordt afgeschaft.

De ambtenaar in reëffectatie behoudt zijn rechten op wedde en zijn loopbaanaanspraken; de periode van reëffectatie wordt in aanmerking genomen in de administratieve en in de geldelijke anciënniteit.

Art. 23. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor :

1° de ambtenaar van wie de benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van arglis of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde, de ambtenaar die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;

3° onverminderd artikel 18, de ambtenaar die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;

4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° de ambtenaar die om tuchtredeken wordt ontslagen van ambtswege of afgezet.

Art. 24. Het statuut regelt de ambtsneerlegging ingeval van ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid.

Het bepaalt de procedure tot verklaring van beroepsongeschiktheid en de evaluatiecriteria. Het voorziet daarbij in een recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 11, § 2, tweede lid.

Het bepaalt tevens de voorwaarden waaronder aan belanghebbenden een vergoeding kan worden verleend.

Art. 25. Geven tevens aanleiding tot ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag volgens de door het statuut bepaalde nadere regels;

2° de inruststelling.

HOOFDSTUK IX. — Geldelijk statuut

Afdeling 1. — Geldelijk statuut van de ambtenaren

Art. 26. Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 27, 28 en 29, bepaalt iedere overheid in zijn statuut de bezoldigingsregeling van zijn personeel. Deze wordt bepaald in functie van het niveau, de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties.

Art. 27. § 1. Binnen elk niveau bepaalt het statuut de weddenschalen in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties. Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde bepaald.

§ 2. Pour chaque niveau, un traitement maximum est défini par Nous après avis des autorités concernées.

Pour chaque niveau, un traitement minimum est défini par Nous après accord des autorités concernées.

Art. 28. Les montants sont liés aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément à la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public ou à toute autre disposition qui la modifierait.

Art. 29. L'agent a au moins droit à :

1^o une rétribution annuelle conformément à l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères;

2^o un pécule de vacances conformément à l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume;

3^o une allocation de fin d'année dont le montant global ne pourra jamais être inférieur à celui fixé par l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor;

ou à toute autre disposition qui modifierait les arrêtés royaux précités.

Section 2. — Du statut pécuniaire des personnes engagées par contrat de travail

Art. 30. Les personnes engagées par contrat de travail ont droit à l'échelle de traitement, au revenu minimum garanti, au pécule de vacances, à l'allocation de fin d'année et aux indemnités, allocations et primes équivalents à ceux d'un agent ayant la même fonction ou une fonction équivalente.

TITRE II. — Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

Art. 31. Dans l'article 11, § 2, alinéa 1^{er}, les mots « à l'exception des fonctionnaires dirigeants » sont abrogés le jour de l'entrée en vigueur du système d'évaluation des fonctionnaires dirigeants fédéraux.

Art. 32. L'arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent est abrogé.

Art. 33. Pour l'application des textes pris en exécution du présent arrêté, celui-ci est dénommé en français « arrêté royal fixant les principes généraux » ou « A.R.P.G. » et en néerlandais « koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes » ou « APKB ».

Art. 34. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception de l'article 6, qui n'entre en vigueur que six mois après sa publication.

Art. 35. Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 décembre 2000.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

§ 2. Voor elk niveau wordt een maximumwedde door Ons bepaald na advies van de betrokken overheden.

Voor elk niveau wordt een minimumwedde door Ons bepaald na akkoord van de betrokken overheden.

Art. 28. De bedragen volgen de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld of overeenkomstig elke bepaling die haar mocht wijzigen.

Art. 29. De ambtenaar heeft ten minste recht op :

1^o een jaarlijkse bezoldiging overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries;

2^o een vakantiegeld overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur;

3^o een eindejaarstoelage waarvan het globaal bedrag nooit lager mag zijn dan dat vastgesteld door het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt;

of enige andere bepaling die voormelde koninklijke besluiten mocht wijzigen.

Afdeling 2. — Geldelijk statuut van de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personen

Art. 30. De personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen hebben recht op de weddenschaal, het gewaarborgd minimumloon, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen, toelagen en premies gelijkwaardig aan die van een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt.

TITEL II. — Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

Art. 31. De woorden "met uitzondering van de leidende ambtenaren" uit het eerste lid van artikel 11 § 2 van dit besluit worden opgeheven de dag waarop het evaluatiesysteem voor de federale leidende ambtenaren in werking treedt.

Art. 32. Het koninklijk besluit van 26 september 1994 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, wordt opgeheven.

Art. 33. Voor de toepassing van de teksten die worden uitgevaardigd ter uitvoering van dit besluit wordt dit in het Nederlands «koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes» of «APKB» en in het Frans «arrêté royal fixant les principes généraux» of «A.R.P.G.» genoemd.

Art. 34. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikel 6, dat slechts in werking treedt zes maanden na de bekendmaking ervan.

Art. 35. Onze Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de Openbare Besturen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 december 2000.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE