

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juni 2002

**Herziening van de statuten van het
administratief personeel van de Vaste Comités
van toezicht op de politie- en
inlichtingendiensten**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE COMPTABILITEIT
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **Dirk PIETERS**

INHOUD

1. Inleiding	3
2. Herziening van het statuut van het administratief personeel van de Vaste Comités	4
2.1. Uiteenzetting door de voorzitters van de Vaste Comités	4
2.2. Gedachtewisseling van 24 april 2001	9
2.3. Gedachtewisseling van 26 juni 2001	13
2.4. Bespreking van het door de Vaste Comités geamendeerde ontwerp-statuu/	
19 februari 2002	14
2.5. Bespreking van 27 maart 2002	20
2.6. Bespreking van 23 april 2002	24
Basistekst + Tekst aangenomen door de commissie	27
Bijlagen:	
1. Eerste rapport van het Rekenhof - 25.10.2000	203
2. Antwoord van de Vaste Comités - 23.05.2001	225
3. Reactie van het Rekenhof op het antwoord van de Vaste Comités - 20.06.2001	255
4. Brief van de Vaste Comités - 21.12.2001	267
5. Antwoord van de Vaste Comités op de reactie van het Rekenhof - 21.12.2001	273

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 juin 2002

**Révision des statuts du personnel
administratif des comités permanents de
contrôle des services de police et
de renseignements**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA COMPTABILITÉ
PAR
M. **Dirk PIETERS**

SOMMAIRE

1. Introduction	3
2. Révision du statut du personnel administratif des Comités permanents	4
2.1. Exposé des présidents des Comités permanents	4
2.2. Echange de vues du 24 avril 2001	9
2.3. Echange de vues du 26 juin 2001	13
2.4. Examen du projet de statut amendé par les Comités permanents / 19 février 2002	14
2.5. Discussion du 27 mars 2002	20
2.6. Discussion du 23 avril 2002	24
Texte de base + Texte adopté par la commission	27
Annexes:	
1. Premier rapport de la Cour des comptes - 25.10.2000	203
2. Réponse des Comités permanents - 23.05.2001	225
3. Réaction de la Cour des comptes à la réponse des Comités permanents - 20.06.2001	255
4. Lettre des Comités permanents - 21.12.2001	267
5. Réponse des Comités permanents à la réaction de la Cour des comptes - 21.12.2001	273

**Samenstelling van de commissie op datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date du dépôt du rapport :**
Voorzitter / Président :

A. — Vaste leden / Membres titulaires

VLD	Herman De Croo, Pierre Lano.
CD&V	Luc Goutry, Dirk Pieters.
Agalev-Ecolo	Zoé Genot, Jef Tavernier.
PS	Jean-Pol Henry.
MR	Serge Van Overtveldt.
Vlaams Blok	Hagen Goyvaerts.
SP.A	André Schellens.
CDH	Raymond Langendries.

B. — Plaatsvervangers / Membres suppléants

Aimé Desimpel, Hugo Philtjens, Arnold Van Aperen.
Paul Tant, Herman Van Rompuy, N.
Martine Dardenne, Paul Timmermans, Joos Wauters.
André Frédéric, Charles Janssens.
Olivier Chastel, N.
Alexandra Colen, John Spinnewyn.
Jan Peeters, N.
Jean-Pierre Detremmerie, Richard Fournaux.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
PS	:	Parti socialiste
CDH	:	Centre démocrate humaniste
SP.A	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen :</i>		<i>Commandes :</i>	
Natieplein 2		Place de la Nation 2	
1008 Brussel		1008 Bruxelles	
Tel. : 02/ 549 81 60		Tél. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.deKamer.be		www.laChambre.be	
e-mail : publicaties@deKamer.be		e-mail : publications@laChambre.be	

DAMES EN HEREN,

Uw Commissie vergaderde op 24 april en 26 juni 2001 alsook op 19 februari, op 27 maart en op 23 april 2002.

1. — INLEIDING

Bij Wet van 18 juli 1991 werden afzonderlijke, onafhankelijke en permanente toezichtsorganen opgericht, zowel voor de politiediensten als voor de inlichtingendiensten. De controle op de politie- en inlichtingendiensten wordt uitgeoefend door de Vaste Comités P en I, met aan elk Comité verbonden een Dienst Enquêtes die als onderzoeksarm optreedt van het Comité.

In de Vaste Comités onderscheidt men diverse taken:

- de effectieve leden van de Vaste Comités en hun griffier, die een wettelijk statuut hebben;
- de leden van het administratief en logistiek personeel van de Vaste Comités, die in vast verband in één van de Comités tewerkgesteld zijn en waarover het Comité gezag uitoefent. Dit gezag kan geheel of gedeeltelijk worden overgedragen aan zijn voorzitter of aan de griffier;
- de leden van de Dienst Enquêtes van elk Comité, die grotendeels uit de politie- en inlichtingendiensten gedetacheerd zijn voor een (hernieuwbare) termijn van vijf jaar, met behoud van hun rechten op bevordering en weddeverhoging. Zij zijn m.a.w. niet blijvend tewerkgesteld in de organisatie. Elk hoofd van de Dienst Enquêtes oefent gezag uit over de leden van zijn administratief personeel.

Bij het onderzoek van het wetsontwerp dat achteraf de wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op de politie- en inlichtingendiensten is geworden¹, «merkte de Minister (al) op dat *de Comités het statuut van hun personeelsleden zullen bepalen onder het toezicht van het Parlement*» (DOC Senaat 1258/3, 1990 – 1991, blz.71)².

¹ Deze wet dateert van voor de hervorming van het tweekamerstelsel.

² Sinds de hervorming van het tweekamerstelsel werd herhaaldelijk en uitdrukkelijk gewezen op *de exclusieve bevoegdheid van de Kamer en haar commissie voor de Comptabiliteit t.a.v. de Vaste Comités P en I*: DOC Kamer 437/4, 1995–1996, blz.2; Senaat 1-1268/1 – 1998-1999, blz. 11-12 en Kamer 986/1, 2000-2001, blz.6).

Mesdames, Messieurs,

Votre commission s'est réunie le 24 avril et le 26 juin 2001 ainsi que le 19 février, le 27 mars et le 23 avril 2002.

1. — INTRODUCTION

La loi du 18 juillet 1991 a prévu la création d'organes de contrôle distincts, indépendants et permanents tant pour les services de police que pour les services de renseignements. Le contrôle sur les services de police et de renseignements est exercé par les comités permanents P et R; à chacun de ces comités est adjoint un service d'enquêtes, qui est le service d'investigation du Comité.

Dans les Comités Permanents, on distingue diverses branches :

- les membres effectifs des Comités Permanents et leur greffier, qui jouissent d'un statut légal;
- les membres du personnel administratif et logistique des Comités Permanents, qui sont engagés à titre définitif dans l'un des Comités et qui relèvent de l'autorité du comité. Cette autorité peut être déléguée en tout ou en partie à son président ou au greffier;
- les membres du Service d'enquêtes de chaque Comité, qui sont, pour un terme (renouvelable) de cinq ans, généralement détachés d'un service de police ou de renseignements, avec maintien de leurs droits à la promotion et à l'avancement de traitement. Ils ne sont en d'autres termes pas engagés à titre définitif dans l'organisation. Chaque chef du service d'enquêtes a autorité sur les membres de son personnel administratif.

Lors de l'examen du projet de loi dont est issue la loi du 18 juillet 1991 organique du contrôle des services de police et de renseignements¹, le ministre avait (déjà) fait observer que *les Comités fixeraient les statuts des membres de leur personnel sous le contrôle du Parlement* » (Doc. Sénat 1258/3, 1990-1991, p.7)².

¹ Cette loi date d'avant la réforme du système bicaméral.

² Depuis la réforme du système bicaméral, il a été fait observer expressément à plusieurs reprises que *la Chambre et sa commission de la Comptabilité possèdent une compétence exclusive en matière budgétaire* en ce qui concerne les Comités permanents P et R: Doc. n° 437/4, 1995-1996, p. 2; Doc. Sénat 1-1268/1-1998-1999, p.11-12 et DOC 50 0986/001, 2000-2001, p. 6).

Op grond van een aanbeveling van het Rekenhof, besliste *de commissie voor de Comptabiliteit* eind 1999 dat de statuten van het personeel van de Vaste Comités – die werden vastgesteld op 2 juli 1993 – moesten worden herzien (DOC 50 0235/001 van 12 november 1999, blz. 20).

Artikel 5 van de gecoördineerde tekst van een wetsvoorstel van de heer Pierre LANO, waarover op 29 maart 2001 reeds positief werd geadviseerd door de commissie voor de Comptabiliteit, bepaalt daarenboven uitdrukkelijk: «*De Kamer van volksvertegenwoordigers stelt op voorstel van de Vaste Comités de statuten en formaties van hun personeel vast*» (verslag van de heer André SCHELLENS, DOC 50 0986/005 blz.16).

Genoemd wetsvoorstel werd op 6 september 2001 vervangen door het wetsvoorstel DOC 50 1400/001.

2. — HERZIENING VAN HET STATUUT VAN HET ADMINISTRATIEF PERSONEEL VAN DE VASTE COMITÉS

Bij brief van 3 oktober 2000, werd een ontwerp van statuut van het *administratief personeel* van de Vaste Comités P en I overgezonden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Bij brief van 6 oktober 2000, vroeg de Kamervoorzitter dat het Rekenhof dit ontwerp zou toetsen aan zijn personeelsstatuut, alsook aan de aanbevelingen resp. opmerkingen die het Hof eerder formuleerde in zijn rapporten over de rekeningen van beide Vaste Comités.

In antwoord daarop, zond het Hof *op 25 oktober 2000* een rapport over aan de Kamer.

Op 24 april 2001 vond in commissie een eerste gedachtewisseling plaats over het ontwerp van nieuw personeelsstatuut van het administratief personeel van de Vaste Comités P en I.

Meteen bleek toen dat de voorgestelde regeling zeer exhaustief is en zowel op de administratieve, de geldelijke als de syndicale rechtspositie van het personeel betrekking heeft.

2.1. Uiteenzetting door de heren A. Vandoren en J.-Cl. Delepiere, voorzitters van de Vaste Comités

Korte voorstelling van het nieuwe statuut van het administratief personeel van de Vaste Comités P en I.

«Het oorspronkelijke statuut van het administratief personeel werd door de Vaste Comités P en I opgesteld en ingevoerd in 1993, hetzelfde jaar waarin de Comités zelf werden geïnstalleerd.

Conformément à une recommandation de la Cour des comptes, la *commission de la Comptabilité* a décidé, fin 1999, que les statuts du personnel des Comités permanents – qui ont été fixés le 2 juillet 1993 – devaient être révisés (DOC 50 0235/001 du 12 novembre 1999, p. 20).

L'article 5 du texte coordonné de la proposition de loi de M. Pierre Lano, au sujet de laquelle la commission de la Comptabilité a déjà émis un avis positif le 29 mars 2001, dispose en outre expressément que : «*La Chambre des représentants arrête, sur proposition des Comités permanents, les statuts et les cadres de leur personnel.* » (rapport de M. André Schellens, DOC 50 0986/5, p. 16)

La proposition de loi précitée a été remplacée, le 6 septembre 2001, par la proposition de loi DOC 50 1400/001)

2. — RÉVISION DU STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES COMITÉS PERMANENTS

Par lettre du 3 octobre 2000, un projet de statut du *personnel administratif* des Comités permanents P et R a été transmis    la Chambre des représentants.

Par lettre du 6 octobre 2000, le président de la Chambre a demandé à la Cour des comptes d'examiner ce projet de statut à l'aune de son propre statut du personnel et en fonction des recommandations et observations qu'elle a formulées précédemment dans ses rapports relatifs aux comptes des deux Comités permanents.

En réponse à cette lettre, la Cour a transmis un rapport à la Chambre *le 25 octobre 2000*.

Le 24 avril 2001 a eu lieu, en commission, un premier échange de vues au sujet du projet de nouveau statut du personnel des Comités permanents P et R.

Il s'est avéré d'emblée que les règles proposées sont très exhaustives et concernent aussi bien la position administrative que pécuniaire et syndicale du personnel.

2.1. Exposé de MM. A. Vandoren et J.-Cl. Delepiere, présidents des Comités Permanents

Présentation succincte du nouveau statut du personnel administratif des Comités Permanents P et R.

« Le statut initial du personnel administratif a été élaboré et instauré par les comités P et R en 1993, l'année même de leur installation.

Dit statuut werd gekenmerkt door een zeer beknopte omschrijving van de rechten en plichten van dit personeel, het telde nauwelijks 74 artikels.

Het initiële idee was dat de Comités als kleine instellingen enkel een summiere regelgeving nodig hebben en dat vooral de flexibiliteit van belang was.

Twee hoofdbepalingen in dit oorspronkelijke statuut waren dan ook de volgende:

– art. 62 : voor de vaststelling van de wedden en de uitbetaling gelden de bepalingen van het statuut van het personeel van het Rekenhof;

– art. 73 : alle gevallen die niet door dit reglement worden geregeld, worden voorgelegd aan de Vaste Comités die voor elk geval, in eerste en in laatste aanleg, een beslissing nemen.

In de loop der jaren rezen er twee belangrijke redenen voor een herziening van dit oorspronkelijk statuut:

– ten eerste bleek, zoals ook werd vastgesteld door het Rekenhof bij de uitvoering van zijn jaarlijkse controles, dat het personeel zelf ondervond dat het onvoldoende was ingelicht over de rechten en plichten;

– ten tweede verwierf het administratief personeel, in de ontwikkeling van de Comités, een belangrijkere plaats zowel qua aantal als qua inbreng.

Het huidig ontwerp van nieuw personeelsstatuut wordt U voorgelegd als één tekst, maar eigenlijk gaat het om twee identieke teksten die voor elk Comité, P en I, gelden.

Het ontwerp is het eindresultaat van de werkzaamheden van een werkgroep samengesteld uit twee afgevaardigde leden van elk Comité, de beide griffiers alsook twee afgevaardigde leden van het personeel zelf.

De volgende uitgangsprincipes werden aangenomen bij het ontwerpen van het nieuwe statuut:

1° zowel het personeel, als het Comité als werkgever, hebben belang bij een beter uitgewerkte omschrijving van rechten en plichten en procedures;

2° de Comités spiegelen zich maximaal aan het voorbeeld van het personeelsstatuut van het Rekenhof omdat:

– de Comités zelf als organismen, gelijkenissen vertonen met het Rekenhof;

Ce statut, qui comportait à peine 74 articles, se caractérisait par la manière sommaire dont étaient définis les droits et devoirs du personnel.

On était parti de l'idée qu'une réglementation sommaire suffisait pour des organes de petite taille tels que des comités et que l'important, c'était la flexibilité.

Deux dispositions essentielles de ce statut initial étaient dès lors celles-ci :

– article 62 : pour la fixation et le paiement des traitements, les dispositions du statut du personnel de la Cour des comptes sont d'application ;

– article 73 : tous les cas qui ne sont pas réglés par le règlement sont soumis aux comités permanents qui statuent en premier et dernier ressort.

Au fil des années, il s'est avéré qu'il fallait réviser le statut initial, et ce pour deux raisons importantes :

– premièrement, il s'est avéré, comme l'a constaté la Cour des comptes dans le cadre de l'exécution de ses contrôles annuels, que le personnel estimait lui-même ne pas avoir été suffisamment informé de ses droits et devoirs ;

– deuxièmement, dans le cadre du développement des comités, le personnel administratif a pris de plus en plus d'importance tant en nombre que quant à son apport.

Le présent projet de nouveau statut du personnel vous est présenté sous la forme d'un texte unique, mais il s'agit en fait de deux textes identiques qui valent pour les deux comités.

Le projet de statut est l'aboutissement des travaux d'un groupe de travail composé de deux membres délégués par chaque comité, des deux greffiers ainsi que de deux délégués du personnel.

Le nouveau statut a été élaboré sur la base des principes suivants :

1° tant le personnel que le Comité en sa qualité d'employeur ont intérêt à disposer d'une description plus précise des droits et devoirs et des procédures ;

2° les comités s'inspirent dans toute la mesure du possible du statut du personnel de la Cour des comptes parce que :

– en tant qu'institutions, les comités présentent des similitudes avec la Cour des comptes ;

– het Rekenhof eveneens een relatief kleine federale instelling is, die trouwens recent haar personeelsstatuut aan herziening onderwierp.

Enkel waar nuttig of nodig, in regel omwille van de specifieke structuren van het Rekenhof of de Comités, werd afgeweken van het voorbeeld.

Omwille van de vergelijkbaarheid met het Rekenhof, werd trouwens de oorspronkelijke nummering behouden.

Dit heeft als voordeel dat:

- de teksten gemakkelijk vergeleken kunnen worden;
- een aanpassing van het statuut bij het Rekenhof of de Comités sneller duidelijk wordt;
- er desgevallend bij het Rekenhof navraag kan worden gedaan hoe dit of dat artikel in praktijk wordt toegepast of uitgelegd;
- de controle van het Rekenhof op de rekeningen en de werking van de Comités vergemakkelijkt wordt.

Al die bepalingen werden dus aangepast aan de structuren van de Comités P en I om een soepele toepassing ervan te garanderen, in overeenstemming met hun specifieke taak en met de bescheiden omvang van hun personeelsformaties.

Zo stemmen de vier personeelsniveaus (1, 2+, 2 en 3) overeen met die van het Rijkspersoneel, terwijl de graden werden vastgesteld naar het voorbeeld van die van het Rekenhof.

De plichten en onverenigbaarheden verbonden aan de hoedanigheid van personeelslid van het Comité, zijn grosso modo dezelfde als die welke voor het Rijkspersoneel gelden; toch ligt de nadruk hier op de inachtneming van het beroepsgeheim en op de verschuldigde trouw aan de Grondwet en aan 's lands onafhankelijkheid en verdediging, alsmede aan de internationale verbintenissen van België om de eigen veiligheid te verzekeren.

De aanwervingen geschieden via een oproep tot de kandidaten in het *Belgisch Staatsblad* en een selectieprocedure die inzake keuze zo objectief mogelijk is. Zoals voor het Rijkspersoneel moeten de kandidaten uiteraard beantwoorden aan de per graad en niveau verschillende voorwaarden inzake leeftijd (hoewel die voorwaarden niet al te streng zijn), diploma's of studiegetuigschriften.

– la Cour des comptes est, elle aussi, une institution fédérale relativement petite, qui a du reste revu récemment son statut du personnel.

Il a uniquement été dérogé à l'exemple lorsque cela s'est avéré utile ou nécessaire, généralement en raison de la spécificité des structures de la Cour des comptes ou des comités.

La numérotation initiale a du reste été maintenue afin de faciliter la comparaison avec le statut de la Cour des comptes.

Cela présente plusieurs avantages :

- les textes peuvent être aisément comparés ;
- une adaptation du statut de la Cour des comptes ou des comités apparaît plus rapidement ;
- il est possible de s'informer, le cas échéant, auprès de la Cour des comptes sur la façon dont un article est appliqué dans la pratique ou interprété ;
- le contrôle des comptes et du fonctionnement des comités par la Cour des comptes est facilité.

Toutes ces dispositions ont donc été adaptées aux structures des Comités P et R pour en assurer une application souple conforme à leurs missions spécifiques et à la taille modeste de leurs cadres.

Ainsi, les quatre niveaux du personnel (1, 2+, 2 et 3) correspondent à ceux du personnel de l'Etat, tandis que les grades ont été définis d'après ceux de la Cour des comptes.

Les devoirs et incompatibilités s'attachant à la qualité de membre du personnel du Comité sont globalement les mêmes que ceux du statut du personnel de l'Etat, toutefois l'accent y est mis sur le respect du secret professionnel, sur la loyauté due à la Constitution, à l'indépendance du pays, à la défense nationale et aux engagements internationaux de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Le recrutement s'effectue sur base d'un appel public aux candidats via le *Moniteur belge* et d'une procédure de sélection tendant à la plus grande objectivité possible dans le choix. Comme le personnel de l'Etat, ceux-ci doivent bien sûr répondre à des conditions d'âge (minimales), de diplômes ou de certificats d'études appropriées à leurs grades et niveaux.

Het Comité beslist over de organisatie van een aanwerving en stelt de selectieprocedure vast; die procedure verloopt onder de leiding van de griffier van het Comité. Na afloop van de procedure stelt hij een rangschikking voor.

Voor de functies die de vrijwaring van de algemene belangen van de Staat behelzen, met name 's lands veiligheid, blijft de voorwaarde van de Belgische nationaliteit behouden in het personeelsstatuut, conform de Europese reglementering ter zake.

Artikel 12, tweede lid, bepaalt dat het Comité de toelating tot de stage of tot de benoeming afhankelijk kan stellen van het verkrijgen van een veiligheidsmachtiging op grond van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen.

Bij het Comité I wordt die mogelijkheid de regel. Aangezien dat Comité gewoonlijk geclassificeerde aangelegenheden behandelt, ligt het voor de hand dat een dergelijke machtiging een noodzaak is. Ingeval een personeelslid zijn machtiging kwijtraakt, wordt in diverse maatregelen voorzien, gaande van tijdelijke schorsing in het belang van de dienst tot het ontslag van ambtswege indien geen andere veiligheidsmaatregel mogelijk is. Aangezien de personeelsformatie van het Comité I maar heel klein is, lijkt het doorschuiven van iemand naar een andere functie die geen veiligheidsmachtiging vergt, spijtig genoeg heel onwaarschijnlijk, ook al voorziet het statuut in die mogelijkheid.

Er bestaat een evaluatieprocedure om de persoonlijkheid, het gedrag en de prestaties van ieder personeelslid te beoordelen. Daarbij worden een tiental evaluatiecriteria gehanteerd, met een naar gelang van de functie variërende wegingscoëfficiënt. Krachtens het statuut worden niet alleen de klassieke beoordelingen (onvoldoende – voldoende – goed – zeer goed) gehanteerd; ze worden aangevuld met «uitzonderlijk». Maar, zoals het woord het zelf zegt, wordt die laatste beoordeling slechts uitzonderlijk toegekend en behoorlijk met redenen omkleed. Zulks zal dus nooit de regel worden.

Er wordt rekening gehouden met de evaluatie voor de vaststelling van de administratieve toestand van iedere ambtenaar, alsmede voor de toekenning van salarisverhogingen en van een eventuele premie die 1 à 5 % van de bruto jaarwedde kan bedragen. Die premie, die reeds in het oorspronkelijke statuut voorkomt (maar vastligt: altijd 5%), wordt opgevat als een financieel pluspunt.

C'est le Comité qui décide de l'organisation d'un recrutement et qui détermine la procédure de sélection. Celle-ci est menée sous la responsabilité du greffier du Comité, c'est lui qui dresse une proposition de classement à l'issue de celle-ci.

S'agissant de fonctions qui concernent la sauvegarde d'intérêts généraux de l'Etat, à savoir sa sécurité, la condition d'être de nationalité belge demeure inscrite dans le statut du personnel. Ceci est conforme aux règlements européens.

L'article 12 alinéa 2 prévoit que le Comité peut subordonner l'admission au stage ou à la nomination, l'obtention d'une habilitation de sécurité en vertu de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité.

Cette possibilité sera la règle au Comité R. Etant donné que le Comité R traite habituellement des matières classifiées, la nécessité d'obtenir une telle habilitation est évidente. Diverses mesures sont prévues en cas de perte d'habilitation de sécurité par un membre du personnel, allant de la suspension temporaire dans l'intérêt du service à la démission d'office si aucune autre mesure de sécurité ne peut être prise. Le Comité R ne disposant que d'un cadre du personnel très restreint, la réaffectation à d'autres fonctions ne nécessitant pas d'habilitation de sécurité paraît malheureusement très improbable, même si elle est prévue par le statut.

Une procédure d'évaluation est prévue afin d'apprécier la personnalité, le comportement et les prestations de chaque membre du personnel. Une dizaine de critères d'évaluation sont prévus avec un coefficient de pondération variable selon la fonction de l'agent évalué. En plus des qualifications classiques (insuffisant — satisfaisant — bon et très bon), la cote « exceptionnel » a été introduite dans le statut, mais comme son nom l'indique, celle-ci n'est accordée que de manière exceptionnelle et dûment motivée. Celle-ci n'est pas destinée à devenir une règle.

L'évaluation est prise en considération pour fixer la situation administrative de chaque agent, son avancement de traitement et l'octroi d'une prime éventuelle qui peut aller de 1 à 5% du traitement brut annuel. Cette prime, déjà prévue dans le statut initial (mais non variable c.-à-d. toujours 5%) est conçue comme un atout financier.

Het statuut voorziet in twee soorten van bevordering:

- de bevordering door verhoging in graad in eenzelfde niveau;
- de bevordering door overgang naar het hogere niveau.

De bevorderingen hangen af van de anciënniteit en van een gunstige beoordeling.

Inzake tuchtregeling wordt een bepaalde procedure gehanteerd om de objectiviteit en het tegensprekelijk karakter ervan te waarborgen. Als een personeelslid een tuchtstraf boven het hoofd hangt, kan het zich tot een verzoeningscommissie wenden en een verdediger in de arm nemen.

Het motiveren van de tuchtmaatregel is uiteraard de regel, maar is niet verplicht wanneer de aanwijzing van de beweegredenen een geclassificeerde aangelegenheid of een beroepsgeheim zou kunnen schenden, dan wel 's lands veiligheid, de openbare orde of iemands persoonlijke levenssfeer in gevaar kan brengen.

Ieder Comité heeft een verzoeningscommissie die de personeelsleden tegen wie een ongunstige maatregel (voorstel van tuchtstraf, terbeschikkingstelling, weigering van bevordering enzovoort) wordt overwogen, moet horen en na onderzoek van de zaak haar advies moet geven.

De verzoeningscommissie is samengesteld uit een Nederlandstalige en een Franstalige kamer, die elk drie gewone leden tellen:

- een magistraat of een eremagistraat die buiten het Comité staat;
- een lid van het andere Comité (een lid van het Comité I voor de verzoeningscommissie P) en een lid van het Comité P voor de verzoeningscommissie I);
- een personeelslid.

De administratieve toestand, de dienstvaardigheid, de afwezigheden, de verloven (vakantie, ziekte enzovoort), de schorsing in het belang van de diensten en de stopzetting van de functies worden op vergelijkbare wijze geregeld als voor de ambtenaren van het Rekenhof.

De huidige weddenschalen zijn die welke sinds de operationele oprichting van de Comités P en I in 1993 worden toegepast. Zij zijn ingegeven door die van het Rekenhof, zoals die bestonden voordat die instelling ze in 1994 wijzigde. Alleen de schaal die overeenstemt met niveau 2+ werd in juni 1994 effectief ingesteld; zij stemt in alle opzichten overeen met die welke men bij het Rekenhof hanteert.

Deux types de promotions sont prévus dans le statut:

- la promotion par avancement de grade dans un même niveau;
- la promotion par accession au niveau supérieur.

Les promotions sont soumises à des conditions d'ancienneté et d'évaluation favorables.

Un régime disciplinaire est prévu moyennant une procédure qui tend à en assurer l'objectivité ainsi que le caractère contradictoire. Le membre du personnel visé par une proposition de sanction disciplinaire peut saisir une commission de conciliation et se faire assister par un défenseur.

L'obligation de motiver une sanction disciplinaire est bien sûr la règle. Toutefois, celle-ci ne s'impose pas lorsque l'indication des motifs pourrait constituer une violation d'une matière classifiée, d'un secret professionnel, compromettre la sécurité de l'Etat, l'ordre public ou la vie privée d'une personne.

Chaque Comité dispose d'une commission de conciliation chargée d'entendre les membres du personnel à l'égard desquels une mesure défavorable (proposition de sanction disciplinaire, mise en disponibilité, refus de promotion, etc.) est initiée et de donner un avis après avoir instruit l'affaire.

La commission de conciliation est composée de deux chambres, l'une de langue néerlandaise, l'autre de langue française, qui comprennent chacune trois membres effectifs:

- un magistrat ou magistrat émérite extérieur au Comité;
- un membre d'autre Comité (un membre du Comité R pour la commission du Comité P) et un membre du Comité P pour la commission du Comité R);
- un membre du personnel.

Les positions administratives, la disponibilité, les absences, les congés (vacances, maladies, etc.), la suspension dans l'intérêt du service, la cessation des fonctions sont réglés d'une manière semblable à celle des agents de la Cour des comptes.

Les barèmes tels qu'ils sont actuellement d'application sont ceux pratiqués depuis la mise en place opérationnelle des comités P et R en 1993. Historiquement, ils sont calqués sur ceux de la Cour des comptes tels qu'ils existaient avant que celle-ci ne les modifie en 1994. Seule l'échelle correspondant au niveau 2+ a été introduite effectivement en juin 1994 et est en tout point conforme à celle utilisée par la Cour.

Vergeleken met die instelling hebben de Comités P en I met name in de niveaus 2 en 3 een vereenvoudiging doorgevoerd van het aantal weddenscalen dat verbonden is aan een graad. Ter zake was het de bedoeling om voor alle personeelscategorieën een bezoldiging te garanderen die voldoende motiverend is om de numerieke beperktheid van de personeelsformatie en de vlakke loopbaan (het enige perspectief voor een personeelslid) te kunnen ondervangen en dus hogere eisen te kunnen stellen.

De beide Comités wensen met dit statuut een regeling in te voeren die aangepast is aan de bijzondere situatie van de Comités. Hierbij moet een evenwicht gevonden worden tussen de inherente specifieke kenmerken zoals :

- een groot belang gehecht aan veiligheid en betrouwbaarheid;
- een kleine organisatie met beperkte doorgroei-mogelijkheden;
- noodzakelijke flexibiliteit in de uitvoering van de functies.

De – in vergelijking met de barema's van de federale ambtenaren – gunstiger regeling, die trouwens reeds in het vorige statuut van kracht was en gelijkloopt met deze bij het Rekenhof, lijken de Comités zeker verantwoord.

Men mag immers niet vergeten dat deze administratie in een stabiel sociaal klimaat moet kunnen werken dat de continuïteit van de instelling kan waarborgen.

De andere «takken» van de Comités, zijnde enerzijds de gemandateerde leden van de Comités en de leden van de Diensten Enquêtes die grotendeels gedetacheerd zijn uit politie- en inlichtingendiensten zijn immers niet blijvend aanwezig in de Organisatie.

2.2. Gedachtewisseling van 24 april 2001:

2.2.1. Opmerkingen van de leden van de commissie voor de Comptabiliteit :

Afstemming van de statuten van de instellingen die in naam van het Parlement controleopdrachten uitvoeren - Advies van het Rekenhof :

Uw rapporteur merkt op dat het ontwerp-statuu  t gelijkenissen vertoont met het statuut van het Rekenhof, maar op andere punten dan weer verschilt. Hij pleit voor een

Par comparaison avec cette dernière, les comités P et R ont simplifi   le nombre d'échelles liées à un grade, notamment dans les niveaux 2 et 3, ce afin de garantir à ces catégories de personnel une rémunération suffisamment motivante destinée à pallier l'étroitesse du cadre ainsi que la carrière plane qui est la seule perspective possible et de pouvoir dès lors poser des exigences plus élevées.

En proposant ce nouveau statut, les deux comités entendent instaurer une réglementation adaptée à leur situation particulière. Il y a lieu, à cet égard, de réaliser un équilibre entre les spécificités inhérentes, telles que :

- la grande importance accordée à la sécurité et à la fiabilité;
- la petite taille de l'organisation, qui offre peu de possibilités de promotion ;
- la flexibilité nécessaire dans l'exercice des fonctions.

Les comités estiment que le régime pécuniaire plus favorable dont bénéficie leur personnel par rapport aux fonctionnaires fédéraux, qui était d'ailleurs déjà prévu dans le statut pr  c  dent et est calqué sur celui en vigueur à la Cour des comptes, est tout à fait justifié.

Il ne faut en effet pas perdre de vue que cette administration doit pouvoir travailler dans un climat social stable, qui puisse garantir la continuité de l'institution.

Les membres des autres « branches » des comités, à savoir les membres mandatés des comités et les membres des services d'enquêtes, qui sont le plus souvent détachés des services de police et de renseignements, ne prêtent en effet que temporairement leurs services à l'organisation.

2.2.   change de vues du 24 avril 2001 :

2.2.1. Observations des membres de la commission de la Comptabilité :

Harmonisation des statuts des institutions qui exécutent des missions de contrôle au nom du Parlement – Avis de la Cour des comptes :

Votre rapporteur fait observer que, sur certains points, le projet de statut présente des similitudes avec le statut de la Cour des comptes, tandis que, sur d'autres, il di-

afstemming en harmonisatie van de statuten van de instellingen die in naam van het Parlement controle-opdrachten uitvoeren (het Rekenhof, de Vaste Comités P & I, de federale ombudsmannen).

De Kamervoorzitter en de heer André Schellens (SPA) treden de zienswijze van uw rapporteur bij.

De Dienst Enquêtes:

Het is zeer de vraag in welke mate de statuten van het administratief personeel en van de Diensten Enquêtes zullen verschillen³. *De heer Herman De Croo, Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers* herinnert er aan dat laatstgenoemde categorie personeelsleden grotendeels gedetacheerd is uit de leden van de politie- en inlichtingendiensten⁴.

Volgens *de heer André Schellens (SPA)* leidt dit systeem van detacheringen voor de leden van de Dienst Enquêtes tot een veelvoud aan statutaire toepassingen en discrepanties. Voor de gedetacheerde personeelsleden van de Dienst Enquêtes zou een apart statuut met een uitdovend kader kunnen worden overwogen.

De Voorzitter merkt op dat zulks een wetswijziging vereist en verwijst in verband daarmee naar de bevoegdheden van de bijzondere commissie belast met de parlementaire begeleiding van het Vast Comité P en van de vaste commissie voor de Binnenlandse Zaken.

Cumul van beroepsactiviteiten en toekenning van premies:

Mevrouw Zo   Genot (Agalev-Ecolo) wijst op de regeling voorzien in *art. 8, derde lid*, van het ontwerp-statuuat waarbij (op schriftelijk verzoek) *cumul* wordt toegestaan van *beroepsactiviteiten die verenigbaar zijn met de hoedanigheid van personeelslid*. Deze bepaling is ruimer dan

³ Hierbij kan gerefereerd worden aan het volgende citaat in het Jaarverslag 1998 van Comité P: «Het Vast Comité P zou aandachtig de rekruteringscriteria van de leden van de Dienst Enquêtes moeten herzien en precieze en hoge eisen stellen. De Dienst Enquêtes moet in staat zijn om ernstige en diepgaande onderzoeken op delicate en gevoelige domeinen uit te voeren. De leden van die dienst moeten absoluut van reële waarborgen op onafhankelijkheid genieten, wat de objectiviteit in de hand zou werken; bijgevolg zou men hen een specifiek statuut moeten toekennen (cf. Comité P, *Jaarverslag 1998*, punt 5.2.2).

⁴ De Vaste Comités benoemen zelf het hoofd en de leden van de Dienst Enquêtes. De personeelsleden van deze Dienst worden, op voordracht van het hoofd van de dienst, benoemd door het Vast Comité dat ook hun statuut vaststelt. Ten minste de helft van de personeelsleden van de dienst Enquêtes moet bestaan uit leden van de politiediensten (dienst Enquêtes P), of uit leden van de inlichtingendiensten (dienst Enquêtes I).

verge de celui-ci. Il r  clame une harmonisation des statuts des institutions qui ex  cutent des missions de contrôle au nom du Parlement (la Cour des comptes, les comités permanents P et R, les médiateurs fédéraux).

Le président de la Chambre et M. André Schellens (SPA) partagent l'opinion de votre rapporteur.

Le Service d'enquêtes:

Une question importante est celle de savoir dans quelle mesure les statuts du personnel administratif et du personnel des services d'enquêtes diff  reront³. *M. Herman De Croo, président de la Chambre des représentants*, rappelle que cette dernière catégorie de membres du personnel se compose en grande partie de membres détachés des services de police et de renseignements⁴.

M. André Schellens (SPA) estime que ce système de détachement entraîne, en ce qui concerne le statut, une multitude d'applications et de disparités pour les membres du Service d'enquêtes. Il pourrait être envisagé de créer un statut spécifique assorti d'un cadre d'extinction pour les membres du personnel du Service d'enquêtes.

Le président fait observer qu'il faudrait alors modifier la loi et rappelle à cet égard les compétences dont disposent la commission spéciale chargée de l'accompagnement parlementaire du Comité permanent P et la commission permanente de l'Intérieur.

Cumul d'activités professionnelles et octroi de primes :

Mme Zoé Genot (Agalev-Ecolo) renvoie à la disposition prévue    l'*article 8, alinéa 3*, du projet de statut, qui prévoit que (sur demande écrite) *le cumul d'activités professionnelles compatibles avec la qualité de membre du personnel* peut être autorisé. Cette disposition a une

³ à ce propos, on peut renvoyer à la citation suivante extraite du rapport annuel 1998 du Comité P : « Le Comité permanent P devrait revoir attentivement les critères de recrutement des membres du Service d'enquêtes et formuler les exigences précises les plus élevées. En effet, le Service d'enquêtes doit être en mesure de mener des enquêtes sérieuses et approfondies dans des domaines délicats et sensibles. Il est indispensable que les membres de ce service jouissent de garanties réelles d'indépendance qui favoriseraient leur objectivité et par conséquent, un statut particulier devrait leur être octroyé. » (cf. Comité P, rapport annuel 1998, point 5.2.2).

⁴ Les comités permanents nomment même le chef et les membres du Service d'enquêtes. Les membres de ce service sont nommés, sur présentation du chef de celui-ci, par le Comité permanent, qui fixe également leur statut. Le Service d'enquêtes doit être composé, pour moitié au moins de son personnel, de membres des services de police (Service d'enquêtes P) ou de membres des services de renseignements (Service d'enquêtes R).

de bepaling in het statuut van het Rekenhof . Tevens vraagt zij enige uitleg bij de criteria die gehanteerd worden bij de toekenning van een premie van 1 - 5 % van de bruto jaarwedde (*art.26, 3°, van het ontwerp*).

2.2.2. Repliek van de Voorzitters van de Vaste Comités :

Het statuut en het advies van het Rekenhof :

De Voorzitters van de Vaste Comités wijzen er nogmaals op dat de Comités zich maximaal spiegelen aan het voorbeeld van het statuut van het Rekenhof. Enkel waar nuttig of nodig werd afgeweken van de specifieke structuren van het Rekenhof. De verschillen zijn inherent aan het functioneren van de Comités en kaderen enigszins in de specifieke wetgeving die geldt voor politie- en inlichtingendiensten.

De personeelsleden van de Dienst Enquêtes :

In tegenstelling tot de vast benoemde personeelsleden van de Vaste Comités, krijgen de enquêteurs naast hun loon een detacheringspremie. Zij vallen onder een andere promotieregeling en de verplaatstingsvergoedingen verschillen eveneens.

Hoewel de wedden van de enquêteurs ook ten laste van de begroting van de Vaste Comités vallen , verschilt de verloning voor hetzelfde werk nochtans vaak naar gelang het personeelslid komt uit de Rijksbesturen dan wel uit een gemeentelijke politiedienst.

De afstemming van de statutaire situatie van de leden van de Dienst Enquêtes op de statuten van de politiediensten ingevolge het zgn. «Mammoetbesluit», vormt niet zozeer een probleem voor deze leden van de dienst Enquêtes die gedetacheerd zijn uit de politiediensten. Voor de leden die gedetacheerd zijn uit de inlichtingendiensten ligt dit evenwel anders. Zo verschillen bijvoorbeeld de bedragen van de tweetaligheidspremies tussen de diensten onderling. Bovendien treden ook verschillen op tussen de personeelsleden die van de militaire inlichtingendiensten komen en zij die van de civiele inlichtingendiensten komen.

Voor de leden van de Dienst Enquêtes wordt momenteel een specifiek en éénvormig statuut uitgewerkt, waarvan men in de loop van de maand oktober een ontwerp-tekst kan verwachten. Er werd reeds contact opgenomen

portée plus large que celle figurant dans le statut de la Cour des comptes. L'intervenante demande également des précisions au sujet des critères retenus pour l'octroi d'une prime de 1 à 5% du traitement annuel brut (*art.26, 3°, du projet*).

2.2.2. Réplique des présidents des comités permanents:

Le statut et l'avis de la Cour des comptes

Les présidents des comités permanents attirent une fois encore l'attention sur le fait que les comités s'inspirent dans toute la mesure du possible du statut de la Cour des comptes. Il n'a été dérogé aux structures spécifiques de la Cour des comptes que dans les cas où c'était utile ou nécessaire. Les différences sont inhérentes au fonctionnement des comités et visent dans une certaine mesure, à adapter le statut en fonction de la législation spécifique qui s'applique aux services de police et de renseignements.

Les membres du personnel du Service d'enquêtes:

Contrairement aux membres du personnel des comités permanents nommés à titre définitif, les enquêteurs perçoivent, en plus de leur salaire, une prime de détachement. Ils relèvent d'une autre réglementation en matière de promotion et les indemnités de déplacement sont également différentes.

Bien que les traitements des enquêteurs soient aussi à charge du budget des comités permanents, la rémunération est cependant souvent différente pour un travail identique selon que le membre du personnel est détaché des administrations de l'Etat ou d'un service de police communal.

L'alignement du statut des membres du Service d'enquêtes sur les statuts des services de police conformément à l'arrêté « mammoth » ne fait pas tellement problème pour les membres du Service d'enquêtes qui sont détachés des services de police. Il en va toutefois autrement pour les membres qui sont détachés des services de renseignements. C'est ainsi, par exemple, que les montants des primes de bilinguisme diff  rent selon les services. Il y a en outre des différences entre les membres du personnel qui viennent des services de renseignements militaires et ceux qui viennent des services de renseignements civils.

Un statut spécifique et uniforme est en cours d'élaboration pour les membres du Service d'enquêtes et l'on peut s'attendre à ce qu'un projet de texte soit prêt dans le courant du mois d'octobre. Contact a déjà été pris

met het Kabinet van de minister van Binnenlandse Zaken om een oplossing te zoeken voor de verschillen tussen de personeelsleden van de Dienst Enquêtes.

Momenteel zijn alle personeelsleden van de dienst Enquêtes van Comité P gedetacheerd uit politiediensten. Om de volledige onafhankelijkheid van de werking van Comité P te waarborgen heeft men voor de toekomst een dienst Enquêtes voor ogen die grotendeels is samengesteld uit personeelsleden die geen band meer hebben met de politiediensten. Voor de gedetacheerde personeelsleden van de dienst Enquêtes wordt een regime overwogen dat hen na een ambtsvervulling van twee maal vijf jaar in staat stelt ofwel terug te keren naar de dienst waaruit ze gedetacheerd werden (met een regeling die zich inspireert op deze van de personeelsleden van de Algemene Inspectie van de federale en van de lokale politie⁵), ofwel blijvend deel uit te maken van het personeel van de dienst Enquêtes van Comité P.

Voor aspecten die betrekking hebben op de verplaatsingen, nachtprestaties, bevorderingen en deontologie zal aangeknoopt worden met de statutaire bepalingen van de politiediensten.

De Voorzitters van de Vaste Comités beklemtonen het belang van een aantrekkelijk administratief en geldelijk statuut voor de enquêteurs zodat de Vaste Comités een beroep kunnen doen op experts die in staat zijn om ernstige en diepgaande onderzoeken op delicate domeinen uit te voeren .

Administratief personeel / cumul van beroepsactiviteiten en toekenning van premies:

De bijkomende activiteiten van een personeelslid van de Vaste Comités situeren zich in een andere context dan gelijkaardige activiteiten van een personeelslid van het Rekenhof, zelfs wanneer het een onbezoldigde opdracht of dienst betreft. Bij de redactie heeft men zoveel mogelijk het recht van vrije vereniging willen waarborgen.

Bij de toekenning van een premie van 1 - 5 % van de bruto jaarwedde zullen redelijke criteria in acht worden genomen. De toekenning van premies wordt geval per geval bekeken.

2.2.3. Follow up :

Op voorstel van de Kamervoorzitter , beslist de commissie de hiernavolgende werkwijze te volgen :

⁵ Zie de artikelen 73 en 74 van het koninklijk besluit van 20 juli 2001 betreffende de werking en het personeel van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politiediensten.

avec le cabinet du ministre de l'Intérieur afin de rechercher une solution pour gommer les différences entre les membres du personnel du Service d'enquêtes.

Actuellement, tous les membres du personnel du service d'enquêtes du Comité P sont détachés des services de police. Afin de garantir l'indépendance totale du travail du Comité P, l'on envisage de créer un service d'enquêtes composé en grande partie de membres n'ayant plus aucun lien avec les services de police. Pour les membres du personnel du service d'enquêtes qui ont été détachés, l'on envisage un régime qui leur permettra, après avoir exercé, à deux reprises, leur fonction pendant une durée de cinq ans, ou bien de retourner dans le service dont ils avaient été détachés (avec un régime s'inspirant de celui des membres du personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale⁵), ou bien de continuer à faire partie du personnel du service d'enquêtes du Comité P.

Pour certains aspects ayant trait aux mutations, aux services de nuit, aux promotions et à la déontologie on s'inspirera des dispositions statutaires des services de police.

Les présidents des Comités Permanents soulignent l'importance d'accorder un statut administratif et pécuniaire attrayant aux enquêteurs pour permettre aux comités permanents de faire appel à des experts qui soient capables d'effectuer des enquêtes sérieuses et approfondies dans des domaines délicats.

Personnel administratif/cumul d'activités professionnelles et octroi de primes :

Les activités complémentaires d'un membre du personnel de l'un des comités permanents se situent dans un contexte différent de celui d'activités similaires d'un membre du personnel de la Cour des comptes, même lorsqu'il s'agit d'une mission ou d'un service non rémunéré. Le texte a été rédigé dans le souci de garantir au maximum le droit de s'associer librement.

L'octroi d'une prime de 1 à 5% du traitement annuel brut se fera sur la base de critères raisonnables. L'octroi de primes sera examiné au cas par cas.

2.2.3. Suivi :

Sur proposition du président de la Chambre, la commission décide d'adopter la méthode de travail suivante :

⁵ Voir les articles 73 et 74 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 relatif au fonctionnement et au personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale.

- aan de Vaste Comités wordt gevraagd om zonder verwijl de opmerkingen van het Rekenhof bij het ontwerp-statuuat van het administratief personeel te onderzoeken en schriftelijk te rapporteren aan de commissie voor de Comptabiliteit ;

- terzelfdertijd kunnen al amendementen bij het ontwerp-statuuat worden voorgesteld , respectievelijk verantwoordingen worden verstrekt voor de afwijkingen van het personeelsstatuuat van het Rekenhof die door de Vaste Comités worden gehandhaafd ;

- na overzending van het rapport van de Vaste Comités aan de commissie voor de Comptabiliteit, kan zo nodig nog een ambtelijk overleg Vaste Comités – Kamer van volksvertegenwoordigers - Rekenhof worden georganiseerd ;

- na deze voorbereiding van ambtelijke zijde, dient de bespreking van het ontwerp-statuuat van het *administratief personeel* in commissie te worden voortgezet ;

- vanzelfsprekend zal het ontwerp-statuuat van het administratief personeel ook moeten worden getoetst aan dit van de leden van de *diensten Enquêtes* dat pas later zal worden voorgelegd .

2.3. Gedachtewisseling van 26 juni 2001:

Uw rapporteur merkt op dat het statuuat van de personeelsleden van de Dienst Enquêtes gunstiger is dan dit van de leden van het administratief personeel van de Vaste Comités. De nieuwe statuten van beiden moeten aan elkaar getoetst worden. Ze moeten hoe dan ook in plenaire vergadering van de Kamer worden goedgekeurd. Ook is het wenselijk dat, overeenkomstig het wetsvoorstel Lano (DOC 986/5 en 1400/1), zo spoedig mogelijk uitdrukkelijk *bij wet* wordt bepaald dat deze statuten op voorstel van de Comités worden goedgekeurd door de Kamer.

De heren Herman De Croo (Kamervoorzitter) , Jef Tavernier (Agalev- Ecolo) en Luc Goutry (CD&V) hebben vragen bij de toelating tot het uitoefenen van een openbaar mandaat (art. 9, eerste lid, van het de ontwerp-statuuat)⁶.

⁶ Deze bepaling lijkt moeilijk verenigbaar met art. 127, derde lid van de wet van 7 december 1998 luidens hetwelk de politieambtenaren geen kandidaat mogen zijn voor een politiek mandaat. Ten minste de helft van de leden van de dienst Enquêtes van Comité P worden conform art. 20, tweede lid, van de wet van 18 juli 1991 gedetacheerd uit een politiedienst, waar ze hun rechten behouden. Het zou niet logisch zijn, moesten zij gedurende de tijd van detachering zich desgevallend kandidaat kunnen stellen voor een politiek mandaat. Het zou bovendien paradoxaal zijn om datgene wat geldt voor de politieambtenaren niet geldt voor de ambtenaren die op de politiediensten toezicht uitoefenen.

- les comités permanents sont invités à examiner sans délai les observations formulées par la Cour des comptes à propos du projet de statut du personnel administratif et à faire rapport par écrit à la commission de la Comptabilité ;

- parallèlement, des amendements pourront déjà être présentés au projet de statut et des justifications pourront être fournies en ce qui concerne les différences par rapport au statut du personnel de la Cour des comptes que les comités permanents souhaitent maintenir ;

- une concertation au niveau des services pourra encore être organisée, si besoin est, entre les comités permanents, la Chambre des représentants et la Cour des comptes après que le rapport des comités permanents aura été transmis à la commission de la Comptabilité ;

- après ce travail préparatoire au niveau des services, l'examen du projet de statut du *personnel administratif* devra être poursuivi en commission ;

- il est évident que ce projet de statut du personnel administratif devra également être comparé à celui des membres des services d'enquêtes, qui ne sera présenté que plus tard.

2.3. Échange de vues du 26 juin 2001 :

Votre rapporteur fait observer que le statut des membres du personnel du Service d'enquêtes est plus avantageux que celui des membres du personnel administratif des comités permanents. Leurs nouveaux statuts respectifs doivent être comparés l'un à l'autre. Ils doivent de toute façon être approuvés en séance plénière de la Chambre. Il est également souhaitable, comme le suggère la proposition de loi Lano (DOC 986/5 et 1400/1), de prévoir explicitement *dans une loi*, le plus rapidement possible, que ces statuts sont approuvés par la Chambre sur la proposition des Comités.

MM. Herman De Croo (président de la Chambre), Jef Tavernier (Agalev-Ecolo) et Luc Goutry (CD&V) s'interrogent sur l'autorisation d'exercer un mandat public (art. 9, alinéa 1^{er}, du projet de statut)⁶.

⁶ Cette disposition semble difficilement conciliable avec l'article 127, alinéa 3, de la loi du 7 décembre 1998, qui dispose que les fonctionnaires de police ne peuvent pas se porter candidat à un mandat politique. Or, conformément à l'article 20, alinéa 2, de la loi du 18 juillet 1991, au moins la moitié des membres du service d'enquêtes du Comité P sont détachés d'un service de police, où ils conservent leurs droits. Il serait illogique qu'ils puissent éventuellement se porter candidat à un mandat politique au cours de la période de leur détachement. De plus, il serait paradoxal que les dispositions applicables aux fonctionnaires de police ne s'appliquent pas aux fonctionnaires qui contrôlent les services de police.

Als de wetgeving die van toepassing is op de militairen en op de federale politie ter zake beperkingen oplegt, moeten deze dan *mutatis mutandis* niet evenzeer gelden voor de personeelsleden van de Comités ?

2.4. Bespreking van het door de Vaste Comités geamendeerde ontwerp-statuu  t / op 19 februari 2002

Kandidaatstelling en uitoefening van een politiek mandaat:

– Art. 9 *Mogelijkheid om een politiek mandaat uit te oefenen ?*

Andermaal worden vragen gesteld bij de toelating tot het uitoefenen van een openbaar mandaat (art. 9, eerste lid)⁷.

De heer Herman De Croo, Kamervoorzitter, verwijst naar de personeelsstatuten van de assemblees die bepalen dat er een onverenigbaarheid is tussen de uitoefening van een mandaat als parlements lid en de hoedanigheid van personeels lid van een assemblee. De gekozen kandidaat zal in dit geval een keuze moeten maken. Er is geen regeling van politiek verlof. De mandaten van gemeenteraadslid en van schepen zijn wel verenigbaar met de hoedanigheid van personeels lid van een assemblee.

Destijds konden de personeelsleden van het Hoog Comité van Toezicht weliswaar ook een politiek mandaat uitoefenen. Als men voor de personeelsleden van de Comités P en I even ver wil gaan, is het risico niet uitgesloten dat de uitoefening van hun controletaak bij de toezichtsonderzoeken in conflict kan komen met het politiek mandaat dat ze in een bepaalde kiesomschrijving uitoefenen.

Mevrouw Zo   Genot (Agalev-Ecolo), de heer Jef Tavernier (Agalev-Ecolo) en de heer André Schellens (SPA) sluiten zich bij deze zienswijze aan. De reglementering die voor de militairen en de federale politie (art. 127, derde lid, wet 7 december 1998) geldt, dient eveneens op de personeelsleden van de Comités P en I van toepassing te zijn. Het zou trouwens paradoxaal zijn dat de reglementering die geldt voor de politieambtenaren niet van toepassing is voor de ambtenaren van Comité P dat eerstgenoemden controleert.

⁷ Artikel 9 van het personeelsstatuu  t van het Rekenhof bepaalt: «Vooraleer zich kandidaat te stellen voor een politiek mandaat moeten de personeelsleden het Rekenhof daarvan in kennis stellen. Ook de uitoefening van een dergelijk mandaat moet ter kennis van het Rekenhof gebracht worden.».

Si la législation applicable aux militaires et à la police fédérale impose des restrictions en l'espèce, on peut se demander si celles-ci ne doivent pas également s'appliquer *mutatis mutandis* aux agents des Comités.

2.4. Discussion du projet de statut amendé par les comités permanents / le 19 février 2002

Candidature et exercice d'un mandat politique :

– Art.9 *Possibilité d'exercer un mandat politique ?*

Plusieurs membres posent de nouveau des questions en ce qui concerne l'autorisation d'exercer un mandat public (art. 9, alinéa 1^{er})⁷.

M. Herman De Croo, président de la Chambre, renvoie aux statuts du personnel des assemblees qui précisent qu'il y a incompatibilité entre l'exercice d'un mandat de parlementaire et la qualité de membre du personnel d'une assemblee. Le candidat élu devra dans ce cas faire un choix. Il n'y pas de disposition prévoyant un congé politique. Toutefois, les mandats de conseiller communal et d'  chevin sont compatibles avec la qualité de membre du personnel d'une assemblee.

Autrefois, les membres du personnel du Comité supérieur de contrôle pouvaient, il est vrai, aussi exercer un mandat politique. Si l'on accordait cette faculté aux membres du personnel des comités P et R, il ne serait pas exclu que l'exercice de leur mission de contrôle entre en conflit, lors d'enquêtes de contrôle, avec le mandat politique qu'ils exercent dans une circonscription électorale déterminée.

Mme Zoé Genot (Agalev-Ecolo), M. Jef Tavernier (Agalev-Ecolo) et M. André Schellens (SPA) se rallient à ce point de vue. La réglementation applicable aux militaires et à la police fédérale (article 127, alinéa 3, de la loi du 7 décembre 1998) doit également s'appliquer aux membres du personnel des comités P et R. Il serait du reste paradoxal que la réglementation applicable aux fonctionnaires de police ne s'applique pas aux fonctionnaires du Comité P, qui contrôle les premiers.

⁷ L'article 9 du statut du personnel de la Cour des comptes stipule : « Avant de se porter candidat à un mandat politique, les membres du personnel sont tenus d'en aviser la Cour des comptes. L'exercice d'un tel mandat devra également être porté à la connaissance de la Cours des comptes.»

De heer Serge Van Overtveldt (MR) acht het zelfs noodzakelijk dat de personeelsleden van de Comités P en I zich geen kandidaat mogen stellen bij verkiezingen. Meerdere leden van de commissie zijn het daarmee eens. Een dergelijke verbodsbepaling ontzegt aan deze categorie personeelsleden weliswaar de uitoefening van een politiek recht, doch biedt een strikte en absolute garantie voor een neutrale uitoefening van hun ambt bij de Comités P en I.

De heer Pierre Lano (VLD) maakt enig voorbehoud bij een dergelijke verbodsbepaling. Hij pleit daarentegen wel voor een uniform statutair regime voor alle instanties waarvoor kredieten worden uitgetrokken op de begroting van de dotaties - begrotingsnummer 01, afdeling 33 van de algemene uitgavenbegroting van het Rijk.

De heer Luc Goutry (CD&V) merkt nog op dat het statuut van het personeel van de federale ombudsmannen eveneens aan de ambtenaren van deze instelling het verbod oplegt een openbaar mandaat te bekleden. Artikel 23 bepaalt: «*De functie van ambtenaar is onverenigbaar met elk openbaar mandaat verkregen door verkiezing of benoeming. De ambtenaar die een dergelijk mandaat aanvaardt, wordt zonder vooropzeg en zonder vergoeding ambtshalve ontslagen.*»

De commissie voor de Comptabiliteit beslist tenslotte eenparig het bepaalde in art. 23 van het personeelsstatuut van de federale ombudsdienst (DOC Kamer 1607/1 van 17 juni 1998) uit te breiden tot het administratief personeel van de Comités P en I.

Dientengevolge wordt art. 9 gewijzigd als volgt:

«*De functie van personeelslid is onverenigbaar met elk openbaar mandaat verkregen door verkiezing of benoeming. Het personeelslid dat een dergelijk mandaat aanvaardt, wordt zonder vooropzeg en zonder vergoeding ambtshalve ontslagen.*»

– Art. 90, 3^o - *Verlof om zich kandidaat te stellen voor Europese, parlements-, provinciale of gemeentelijke verkiezingen.*

Gelet op de principe-beslissing van de commissie houdende onverenigbaarheid van een politiek mandaat met een ambt in de Comités P en I (art. 9), wordt deze bepaling weggelaten.

M. Serge Van Overtveldt (MR) estime même nécessaire de prévoir que les membres du personnel des comités P et R ne peuvent se porter candidats aux élections. Plusieurs membres de la commission partagent son point de vue. S'il est vrai que pareille interdiction prive cette catégorie de membres du personnel de la faculté d'exercer un droit politique, elle offre par contre une garantie stricte et absolue quant à la neutralité avec laquelle ils exercent leurs fonctions au sein des comités P et R.

M. Pierre Lano (VLD)   met quelques réserves au sujet d'une telle interdiction. Il plaide en revanche en faveur de l'instauration d'un régime statutaire uniforme pour toutes les instances pour lesquelles des crédits sont prévus au budget des dotations (budget n  01, division 33, du budget général des dépenses de l'  tat).

M. Luc Goutry (CD&V) fait encore observer que le statut du personnel du Collège des médiateurs fédéraux interdit également aux fonctionnaires de cette institution d'exercer un mandat public. L'article 23 prévoit : «*Est incompatible avec la fonction d'agent tout mandat public conféré par élection ou par nomination. L'agent qui accepte un tel mandat est démis d'office sans préavis ni indemnité.*».

Enfin, la commission de la Comptabilité décide, à l'unanimité, d'étendre le champ d'application des dispositions de l'article 23 du statut du personnel du service de médiation fédérale (DOC Chambre 1607/1 du 17 juin 1998) au personnel administratif des comités P et R.

L'article 9 est dès lors modifié comme suit :

«*Est incompatible avec la fonction de membre du personnel tout mandat public conféré par élection ou par nomination. Le membre du personnel qui accepte un tel mandat est démis d'office sans préavis ni indemnité.*»

– Art. 90, 3^o - *Congés pour présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, provinciales ou communales.*

Cette disposition est supprimée, compte tenu de la décision de principe prise par la commission à propos de l'incompatibilité entre l'exercice d'un mandat politique et l'exercice d'une fonction au sein des comités P et R (article 9).

Verschillen tussen de personeelsstatuten van van het Rekenhof en van de Comités P en I:

– Art. 15 en 16. - *De selectieprocedure kan ook niet-vergelijkend zijn in tegenstelling tot het Rekenhof waar enkel van vergelijkende wervingsexamens sprake is.*

De Kamervoorzitter stelt vast dat geen rekening is gehouden met de opmerking van het Rekenhof.

De verantwoording van de Comités luidt als volgt: «de zeer specifieke opdrachten van de Comités brengen bijzondere vereisten met zich mee (...) Bijgevolg werd de mogelijkheid voorzien om gebruik te maken van een soepeler selectieprocedure, waarbij de objectiviteit evenwel wordt gewaarborgd. De alternatieve procedure moet, in elk geval, verplicht gebeuren via een openbare oproep tot kandidaatstelling, die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd, en via een strikt objectieve vergelijking van de kandidaturen.».

De heer André Schellens (S.P.A) wijst er op dat, bij vergelijkende examens, de instelling voor de oproep van kandidaten ook speciale bekwaamheidsvereisten kan stellen. Samen met de heer Herman De Croo is hij van oordeel dat benoemingen naar keuze die na een niet-vergelijkend examen plaats vinden, de rechtsplicht uitsluiten om de best scorende kandidaat te benoemen. Een niet-vergelijkend examen kan de indruk wekken dat werd aangeworven «op maat».

Eenparig beslist de commissie de artikelen 15 en 16 als volgt te wijzigen:

a) art. 15: de woorden «*de selectieprocedures*» worden vervangen door de woorden «*de vergelijkende examens*»;

b) art. 16, eerste lid: «*De deelnemers aan een vergelijkend examen die daarin het vereiste minimum van de punten hebben behaald, worden verklaard geslaagd te zijn. De geslaagden worden gerangschikt volgens het aantal punten dat zij behaalden.*»;

c) art.16, tweede lid («*een andere selectieprocedure*»), wordt weggelaten;

d) art.16, vierde lid (nieuw): «*Het Vast Comité kan, op voorstel van de griffier, voor elke specifieke aanwerving bijzondere voorwaarden vaststellen. Aldus kan het onder meer de minimale leeftijdsgrenzen of het bezit van bijzondere diploma's of getuigschriften voorschrijven of kan het bijzondere eisen stellen inzake de beroepsbekwaamheid, zoals het bezit van een praktische kennis of de uitoefening van een vorige beroepswerkzaamheid.* [De Voorzitter van de Kamer die hiervan

Différences entre le statut du personnel de la Cour des comptes et celui des comités P et R :

– Art. 15 et 16. – *La procédure de sélection peut aussi consister en un simple examen, contrairement à celle de la Cour des comptes, qui n'organise que des concours de recrutement.*

Le président de la Chambre constate qu'il n'a pas été tenu compte de l'observation formulée par la Cour des comptes.

Les Comités se justifient comme suit : « les missions très spécifiques des Comités entraînent dans leur chef des niveaux d'exigences particulières (...) En conséquence, il a été prévu la possibilité de recourir à une procédure de sélection plus souple tout en garantissant l'objectivité de celle-ci. La procédure alternative indiquée doit, en tout état de cause, passer obligatoirement par un appel public aux candidats publié dans les colonnes du Moniteur et par une comparaison strictement objective »

M. André Schellens (S.P.A) souligne que, dans le cadre de concours de recrutement, l'institution peut également poser des exigences particulières en matière de qualification pour l'appel aux candidats. Il estime, tout comme M. Herman De Croo, qu'en procédant à des nominations au choix à la suite d'un examen, on ne tient pas compte de l'obligation juridique de nommer le candidat ayant obtenu les meilleurs résultats. Ce type d'examen peut donner l'impression qu'il s'agit d'un recrutement « sur mesure ».

La commission décide à l'unanimité de modifier comme suit les articles 15 et 16:

a) art. 15 : les mots «*et détermine les procédures de sélection*» sont remplacés par les mots «*des concours*»;

b) art. 16, alinéa 1^{er} : «*Sont déclarés lauréats, les participants à un concours qui y obtiennent le minimum des points requis. Ils sont classés selon l'importance des points qu'ils ont obtenus.*»;

c) l'art. 16, alinéa 2 («*une autre procédure de sélection*») est supprimé;

d) art.16, alinéa 4 (nouveau): «*Le Comité permanent peut, sur proposition du greffier, fixer des conditions particulières pour chaque recrutement spécifique. C'est ainsi qu'il peut notamment fixer les limites d'âge minimales ou imposer la possession de diplômes ou certificats particuliers ou qu'il peut formuler des exigences particulières en ce qui concerne l'aptitude professionnelle, telles que le fait d'avoir des connaissances pratiques ou d'avoir exercé une activité professionnelle.* [Le président de la

in kennis wordt gesteld, legt deze beslissing van het Vast Comité ter goedkeuring voor aan de commissie voor de Comptabiliteit.]]»;

– Art. 17 - *Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om «met betrekking tot het oproepen tot de stage in de toegekende graad, de voorkeur te geven aan de laureaat die reeds in dienst is bij het Comité, als stagiair of als vast of contractueel personeelslid, of aan gelijk wie die als administratief personeelslid bij het Comité in dienst is geweest».*

De heer André Schellens (SPA) acht dergelijke bepaling niet passend in een modern en eigentijds statuut en stelt de weglating ervan voor. De commissie voor de Comptabiliteit stemt éénparig in met dit voorstel.

– Art. 26, 3° - *Een evaluatiepremie schommelend van 1 tot 5 %.*

De Comités verantwoorden deze bepaling als volgt: «De Comités blijven gehecht aan het incentive zoals gevormd door de zgn. evaluatiepremie. In tegenstelling tot het statuut dat momenteel in voege is en waarbij de premie indien toegekend altijd 5 % bedraagt, wensen de Comités automatismen te vermijden waarbij het verkrijgen van de premie zou beschouwd worden als een normale verworvenheid (...)».

De heer Pierre Lano (VLD) stelt voor deze bepaling zodanig te amenderen dat de gemiddelde toeslag voor de ganse personeelsformatie jaarlijks de 3 % niet overtreft. Een quasi veralgemening van de maximum toeslag zou de personeelsleden weinig of niet extra motiveren.

Genoemde bepaling wordt vooralsnog niet geamendeerd door de commissie. Dit artikel wordt gereserveerd.

– Art. 49, § 1, 3^{de} lid - *De prestaties verricht als gedetacheerd personeelslid of stagiair worden gelijkgesteld met prestaties van personeelsleden voor de anciënniteitsberekening i.v.m. bevorderingen door overgang naar het hoger niveau; het Comité kan evenwel ook de prestaties verricht als contractueel personeelslid in overweging nemen.*

Volgens de Comités «vormen de activiteiten die werden verricht – over het algemeen tijdens de periode die men als de moeilijkste kan beschouwen – om de nodige kennis te verwerven en zich aan te passen aan de structuren en personen, een beoordelingselement in de loopbaan van de personeelsleden».

Chambre, qui en est informé, soumet cette décision du Comité permanent à l'approbation de la commission de la Comptabilité.]]»;

– Art. 17 – *Cet article prévoit la possibilité de « donner, pour l'appel au stage dans le grade attribué, la préférence au lauréat qui est déjà en service au sein du Comité que ce soit comme stagiaire, personnel statutaire ou contractuel ou à toute autre personne ayant été au service du Comité comme membre du personnel administratif ».*

M. André Schellens (SPA) estime qu'une telle disposition n'a pas sa place dans un statut moderne et actuel et propose de la supprimer. La commission de la Comptabilité marque son accord, à l'unanimité, sur cette proposition.

– Art. 26, 3° - *Prime d'évaluation variant entre 1 et 5%.*

Les Comités justifient cette disposition comme suit : « Les Comités restent attachés au stimulant que constitue la prime d'évaluation. Contrairement au statut actuellement en vigueur et selon lequel les primes éventuellement octroyées s'élèvent immuablement à 5%, les Comités ont souhaité éviter les automatismes tels que le fait de considérer l'obtention d'une prime comme un acquis (...) ».

M. Pierre Lano (VLD) propose de modifier cette disposition de sorte que le supplément moyen pour l'ensemble des effectifs du personnel n'excède pas 3% par an. Une quasi-généralisation du supplément maximum ne motiverait pas ou guère davantage le personnel.

À ce jour, la disposition précitée n'a pas été amendée par la commission. Cet article est réservé.

– Art. 49, § 1^{er}, alinéa 3 - *Les prestations effectuées en qualité de personnel détaché ou stagiaire sont assimilées à celles des membres du personnel pour le calcul de l'ancienneté dans le cadre des promotions par accession au niveau supérieur; le Comité peut toutefois également prendre en considération les prestations effectuées en qualité d'agent contractuel.*

Les Comités estiment que «les activités réalisées, généralement pendant la période que l'on peut considérer comme étant la plus difficile, pour acquérir la connaissance nécessaire, [et pour] s'adapter aux structures et aux personnes, constituent un élément d'appréciation dans la carrière des agents».

Gelet op de amendementen aangenomen bij de artikelen 15, 16 en 17, dienen in artikel 49, § 1, eerste lid, de woorden «*deel te nemen aan een vergelijkend examen of aan een selectieprocedure*» te worden vervangen door de woorden «*deel te nemen aan een vergelijkend examen*».

De commissie keurt deze aldus geamendeerde bepaling éénparig goed.

– Art. 77, 6° - *Verlof om «een functie uit te oefenen in één van de organen van de Belgische wetgevende macht».*

De Comités stellen dat ze tot de wetgevende macht behoren en achten het aangewezen verlof te verlenen voor het uitoefenen van een functie in één van de organen van de Belgische wetgevende macht.

Het is *de commissie* niet duidelijk welke hypothesen hierbij bedoeld worden door de Comités.

Deze bepaling wordt voorsnog niet geamendeerd door de commissie. Dit artikel wordt gereserveerd.

– Art. 170. — *De weddenschalen en de verwijzing naar de bezoldigingsregeling van het Rekenhof.*

Het Rekenhof acht deze verwijzing overbodig (gelet op het zelfstandig eigen statuut van de Comités). De Comités achten deze verwijzing daarentegen noodzakelijk omdat zij niet onder de toepassing van de wet van 19 december 1974 *tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel* vallen. Deze juridische uitsluiting leidt tot een uitsluiting uit de inrichtingen waarin besprekingen worden gevoerd over de lonen binnen het openbaar ambt.

De commissie is het eens met de zienswijze van de Comités. Zij beslist daarenboven in de derde zin van het artikel de woorden «*onder toezicht van het Parlement*» te vervangen door de woorden «*onder toezicht van de Kamer van volksvertegenwoordigers*».

– Art. 197. — *Toekenning van een toelage voor de uitoefening van hogere functies na 30 dagen, i.p.v. na 90 dagen zoals voor het Rekenhof.*

De Comités wijzen erop dat «*de hiërarchische lijn van het Rekenhof veel langer is dan die van de Comités. (...) Aangezien er geen tussenliggende beslissingsniveaus zijn, is het normaal dat de Comités snel bevoegdheden delegeren en de personeelsleden (...) hiervoor vergoeden*».

Compte tenu des amendements adoptés par le biais des articles 15, 16 et 17, il y a lieu de remplacer les mots «*participer à certains concours de recrutement ou à une procédure de sélection*» par les mots «*participer à certains concours de recrutement*» à l'article 49, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

La commission approuve, à l'unanimité, la disposition ainsi amendée.

– Article 77, 6° - *Congés pour «exercer une fonction dans un des organes du pouvoir législatif belge».*

Les comités précisent qu'ils relèvent du pouvoir législatif et estiment qu'il s'indique d'accorder des congés pour exercer une fonction dans un des organes du pouvoir législatif belge.

La commission ne voit pas très bien quelles hypothèses les comités visent à cet égard.

Pour l'instant, la commission n'amende pas cette disposition. Cet article est réservé.

– Article 170. — *Les échelles de traitement et la référence au statut pécuniaire de la Cour des comptes.*

La Cour des comptes estime que cette référence est superflue (compte tenu du statut indépendant et distinct des comités). Les comités estiment que cette référence est en revanche nécessaire, étant donné qu'ils n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 *organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités*. Cette exclusion juridique entraîne une exclusion des organismes au sein desquels ont lieu des négociations salariales pour la fonction publique.

La commission partage le point de vue des comités. Elle décide en outre de remplacer, dans la troisième phrase de l'article, les mots «*sous le contrôle des autorités parlementaires*» par les mots «*sous le contrôle de la Chambre des représentants*».

– Art. 197. — *Octroi d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures après 30 jours au lieu de 90 comme à la Cour des comptes.*

Les Comités soulignent que «*la chaîne hiérarchique de la Cour des comptes est beaucoup plus longue que celle des comités. (...) En raison de l'absence de niveaux de décision intermédiaires, il est normal que les comités délèguent rapidement les pouvoirs et rémunèrent les membres de leur personnel (...) qui en découlent*».

De commissie is het met deze zienswijze van de Comités eens.

– Onvoorziene afwezigheid van personeelsleden :

«De Comités hebben een beperkt personeelskader waarbij de onvoorziene afwezigheid van lange duur ernstige problemen kan stellen. De Comités verzoeken daarom de algemene toelating dat dergelijke afwezigheden kunnen opgevangen worden door hetzij de tijdelijke indienstneming van een contractueel of gedetacheerd persoon , hetzij door de aanwerving van een statutair als zijnde in overtal».

Artikel 4 van de Personeelsformatie van de diensten van het College van de federale ombudsmannen bepaalt: «Volgens de behoeften van de dienst en binnen de toegewezen dotatie wordt het College van de federale ombudsmannen gemachtigd om, buiten de personeelsformatie, contractueel personeel in dienst te nemen voor (...) tijdelijke behoeften .» (DOC 1607/1 - 97/98, blz. 7).

Een dergelijke reglementsbepaling acht de commissie geenszins aangewezen. Beslist wordt dat de Comités desgevallend een dringend gemotiveerd voorstel ter goedkeuring zullen voorleggen aan de Kamervoorzitter; een regularisatie van deze beslissing door de commissie voor de Comptabiliteit blijft vereist.

– De overige door de Comités voorgestelde amendementen (art. 1, 9, 11, 22, 23, 29, 38, 46, 49bis, 51, 51bis, 73, 77, 78, 80, 84, 90, 94, 99, 145, 186 en 188) geven daarentegen geen aanleiding tot opmerkingen.

Taalkaders en taaltrappen

– Bijlage 1 van het statuut : Taalkaders en taaltrappen (bestuurstaalwet).

De Comités wijzen er op dat «het Rekenhof terecht vermeldt dat de wetgeving over het gebruik van de talen in bestuurszaken van toepassing is. De Comités moeten dus inderdaad taalkaders en taaltrappen vaststellen».

Uw rapporteur verwijst naar het rapport over de verdeling van de betrekkingen van het administratief personeel van het Rekenhof in taalkaders, dat namens de commissie voor de Comptabiliteit eerstdaags zal worden uitgebracht door mevrouw Zo   Genot (DOC 50 1727/001) . Deze taalkaders komen tot op heden enkel voor in een tabel die een bijlage vormt bij het statuut van het personeel van het Rekenhof , maar op 30 november 2001 heeft het Rekenhof de wens geuit een meer plechtige

La commission partage l'avis des comités.

– Absence imprévue de membres du personnel :

«Le cadre du personnel des Comités a été limité, de sorte que des problèmes sérieux peuvent se poser en cas d'absence imprévue de longue durée. Les Comités demandent par conséquent une autorisation générale afin de compenser ce type d'absence, soit par l'engagement temporaire d'un membre du personnel contractuel ou détaché, soit par l'engagement d'un membre du personnel statutaire dépassant le cadre prévu».

L'article 4 du Cadre organique des services du Collège des Médiateurs fédéraux dispose que :«Selon les besoins du service et dans les limites de la dotation attribuée, le Collège des Médiateurs fédéraux est autorisé à engager du personnel contractuel en dehors du cadre organique (...) pour des besoins (...) temporaires.» (DOC 1607/1 - 97/98, p. 7).

La commission estime qu'une telle disposition réglementaire n'est pas opportune. Elle décide que les comités soumettront, le cas échéant, une proposition motivée urgente à l'approbation du président de la Chambre ; cette décision devra toujours être régularisée par la commission de la Comptabilité.

– Les autres amendements présentés par les comités (articles 1  r, 9, 11, 22, 23, 29, 38, 46, 49bis, 51, 51bis, 73, 77, 78, 80, 84, 90, 94, 99, 145, 186 et 188) ne donnent lieu, en revanche, à aucune observation.

Cadres linguistiques et degrés linguistiques

– Annexe 1 du statut : Cadres linguistiques et degrés linguistiques (lois sur l'emploi des langues en matière administrative)

Les comités font observer que la Cour des comptes signale, à juste titre, que les lois sur l'emploi des langues en matière administrative sont applicables. Il appartient donc en effet aux comités de fixer des cadres et des degrés linguistiques.

Votre rapporteur renvoie au rapport sur la répartition des membres du personnel administratif de la Cour des comptes en cadres linguistiques, rapport qui sera fait d'ici peu, au nom de la commission de Comptabilité, par Mme Zoé Genot (DOC 50 1727/001). Ces cadres linguistiques ne figurent actuellement que dans un tableau constituant une annexe au statut du personnel de la Cour des comptes, mais, le 30 novembre 2001, la Cour des comptes a exprimé le vœu de donner à la fixation des

vorm te geven aan de vaststelling van de taalkaders: voor het administratief personeel van het Rekenhof zullen de nieuwe verdeling van de betrekkingen in de taalkaders en de nieuwe verdeling van de graden die eenzelfde trap in de hiërarchie vormen, uitwerking hebben op de dag van de publicatie ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

De taalkaders van de Comités P en I dienen, zoals het taalkader van de diensten van het College van de federale ombudsmannen (verslag uitgebracht door de heer Moock, DOC 1607/001 van 17 juni 1998), door de Kamer op voorstel van haar commissie voor de Computabiliteit te worden goedgekeurd.

De commissie vraagt dat het ontwerp zo spoedig mogelijk wordt overgezonden.

Goedkeuring van het statuut en publicatie in het Belgisch Staatsblad:

Artikel 228 wordt aangevuld met een bepaling luidend als volgt:

«*Het statuut wordt goedgekeurd door de Kamer van volksvertegenwoordigers en treedt in werking op de dag van de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.*».

Onderhavig statuut en de personeelsformatie zullen, zoals het statuut en de personeelsformatie van de federale ombudsmannen, door de Kamer in plenaire vergadering worden goedgekeurd.

2.5. Bespreking van 27 maart 2002

Prelabelle opmerkingen :

De heer Herman De Croo, Kamervoorzitter, wijst er op dat voor de verschillende instellingen waarvoor kredieten worden uitgetrokken op de begroting van de dotaties (algemene uitgavenbegroting van het Rijk) ook verschillende regelingen gelden.

Het wetsvoorstel van de heer Pierre Lano tot wijziging van een aantal wetten betreffende de dotaties aan het Rekenhof, de Vaste Comités van toezicht op de politie- en inlichtingendiensten, de federale Ombudsmannen en de Benoemingscommissies voor het notariaat strekt er nochtans toe een gemeenschappelijke onderbouw voor de controle en de goedkeuring door de Kamer van volksvertegenwoordigers van de gedetailleerde begrotingen en rekeningen van genoemde instellingen vast te leggen bij wet (DOC 1400/001 van 6 september 2001).

cadres linguistiques une forme plus solennelle : pour le personnel administratif de la Cour des comptes, la nouvelle répartition des membres dans les cadres linguistiques et la nouvelle répartition des grades constituant un même degré de la hiérarchie produiront leurs effets le jour de leur publication au *Moniteur belge*.

À l'instar du cadre linguistique des services du Collège des médiateurs fédéraux (rapport fait par M. Moock, DOC 1607/001 du 17 juin 1998), les cadres linguistiques des Comités P et R doivent être adoptés par la Chambre, sur proposition de la commission de la Computabilité.

La commission demande que le projet soit transmis le plus rapidement possible.

Adoption du statut et publication au Moniteur belge :

L'article 228 est complété par une disposition, libellé comme suit :

«*Le présent statut est approuvé par la Chambre des représentants et entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.*».

Le présent statut et le cadre du personnel, seront approuvés par la Chambre en séance plénière, comme ce fut le cas pour le statut et le cadre du personnel du Collège des médiateurs fédéraux.

2.5. Réunion du 27 mars 2002

Observations préalables :

M. Herman De Croo, président de la Chambre, attire l'attention sur la diversité des régimes régissant les institutions pour lesquelles des crédits sont inscrits au budget des dotations (budget général des dépenses de l'Etat).

La proposition de loi de M. Pierre Lano modifiant certaines lois relatives aux dotations allouées à la Cour des comptes, aux comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements, aux médiateurs fédéraux et aux commissions de nomination pour le notariat vise à créer une structure commune de contrôle et d'approbation par la Chambre des représentants des budgets et comptes détaillés des institutions précitées (DOC 50 1400/001 du 6 septembre 2001).

Artikel 4 van dit wetsvoorstel bepaalt dat «*de Kamer van volksvertegenwoordigers op voorstel van de Vaste Comités de statuten en de formaties van hun personeel vastlegt*».

Als het voorliggend statuut aldus wordt goedgekeurd, betekent zulks weliswaar een belasting van de plenaire vergadering met ambtelijke aangelegenheden, maar het wijst ook op een streven naar transparantie van de Kamer voor de instellingen die een dotatie genieten.

Uw rapporteur verwijst naar artikel 54 van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Op zijn vraag of het personeel werd geraadpleegd wordt bevestigend geantwoord door *de voorzitters van de Vaste Comités*.

Vervolgens wordt overgegaan tot het onderzoek van enkele nieuwe amendementen (bij brief van 20 maart 2002) voorgesteld door *de Vaste Comités* en van een aantal technische amendementen waarover van ambtelijke zijde tussen de Kamer en de Vaste Comités trouwens al overleg werd gepleegd.

Statutaire bepalingen toepasselijk op de contractuele personeelsleden :

De statutaire bepalingen zijn alleen van toepassing op de contractuele personeelsleden, wanneer zulks uitdrukkelijk wordt bepaald.

De commissie beslist eenparig, door middel van een afzonderlijk artikel, toepasselijk te verklaren op de contractuele personeelsleden :

- de bepalingen van Deel I, titel II : Plichten en Onverenigbaarheden (art. 3 - 9) ;
- de bepalingen inzake ontslag van een stagiair (art. 21, à 1); aldus zal een contractueel personeelslid dat geen voldoening schenkt, dezelfde verweermiddelen hebben als een stagiair (recht om gehoord te worden) ;
- art. 107 i.v.m. het verlof voor opleiding ;
- de toelagen en vergoedingen waarin de artikelen 196 en 196bis voorzien.

Cumul van beroepsactiviteiten (art. 8, derde lid) :

De commissie beslist dat het volstaat dat de cumuls van beroepsactiviteiten die door de Vaste Comités worden toegestaan in toepassing van artikel 8, haar jaarlijks worden medegedeeld. Datzelfde principe zal voortaan ook worden toegepast voor de federale Ombudsmannen.

L'article 4 de cette proposition de loi dispose que «*la Chambre des représentants arrête, sur proposition des Comités permanents, les statuts et les cadres de leur personnel*».

Si le statut à l'examen est adopté, il est évident que l'assemblé plénière se verra chargée de traiter des matières administratives, mais cela dénote également la volonté de la Chambre de faire la transparence en ce qui concerne les institutions qui bénéficient d'une dotation.

Votre rapporteur renvoie à l'article 54 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative. Il demande si les organisations syndicales ont été consultées. *Les présidents des Comités permanents* répondent par l'affirmative.

La commission passe ensuite à l'examen de quelques nouveaux amendements présentés (par lettre du 20 mars 2002) par *les Comités permanents* ainsi que d'un certain nombre d'amendements techniques au sujet desquels une concertation a déjà eu lieu, au niveau administratif, entre la Chambre et les Comités permanents.

Dispositions statutaires applicables aux membres du personnel contractuels :

Les dispositions statutaires ne sont applicables aux membres du personnel contractuels que s'il en est fait explicitement mention.

La commission décide à l'unanimité, par le biais d'un article distinct, de rendre applicables aux membres du personnel contractuels :

- les dispositions de la première partie, titre II : Des devoirs et incompatibilités (art. 3-9) ;
- les dispositions relatives au licenciement d'un stagiaire (art. 21, à 1^{er}) ; ainsi, un contractuel, membre du personnel, qui ne donne pas satisfaction disposera des mêmes moyens de défense qu'un stagiaire (droit d'être entendu) ;
- l'article 107, relatif aux congés pour formation ;
- les allocations et indemnités prévues aux articles 196 et 196bis.

Cumul d'activités professionnelles (art. 8, alinéa 3) :

La commission décide qu'il suffit que les cumuls d'activités professionnelles autorisés par les comités permanents en application de l'article 8 lui soient communiqués tous les ans. Ce principe sera désormais également appliqué aux médiateurs fédéraux.

Weliswaar zal in artikel 8, derde lid, uitdrukkelijk worden bepaald dat de Vaste Comités deze cumuls toestaan «*onder het toezicht van de Kamer van volksvertegenwoordigers*».

Recht op deelname aan de vergelijkende examens (art. 16, derde lid) :

Het derde lid van artikel 16 dat een interne kandidaat die een beoordeling heeft gekregen lager dan «*zeer goed*», uitsluit van deelname aan een vergelijkend examen, wordt door *de commissie* gezien als een inbreuk op het gelijkheidsbeginsel en de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Op het ogenblik dat de selectieprocedure wordt geopend moeten alle kandidaten - ook zij die bij het Comité al in dienst zijn, maar geen beoordeling «*zeer goed*» hebben gekregen - op gelijke wijze als de anderen kunnen kandideren.

Als een personeelslid de beoordeling «*goed*» heeft gekregen (wat strikt gezien een positieve appreciatie is), kan dit geen aanleiding geven tot een negatieve sanctie zoals de uitsluiting van een kandidatuur.

De commissie beslist eenparig het derde lid van artikel 16 weg te laten.

Bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid (art. 16, laatste lid) :

Het (al geamendeerde) laatste lid van artikel 16 maakt het stellen van «*bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid, zoals het bezit van een praktische kennis of de vorige uitoefening van een bepaald beroep*» mogelijk.

Gelet op het bepaalde in artikel 12, eerste en laatste lid, is het overbodig in artikel 16 opnieuw te vermelden dat «*onder meer de minimale leeftijdsgrenzen of het bezit van bijzondere diploma's of getuigschriften (kunnen worden voorgeschreven)*».

De toekenning van een premie van 1 - 5 % van de bruto jaarwedde (art. 26 en 29) :

Op voorstel van de Vaste Comités wordt beslist in artikel 29 uitdrukkelijk te bepalen dat de premie van 1 - 5 % van de bruto jaarwedde «*   nmaal per jaar wordt toegekend na de evaluatie van alle personeelsleden*» en daarenboven *in fine* van hetzelfde artikel de woorden «*(De toekenning van een premie...) staat in verhouding tot de weging van de voornoemde criteria*» aan te vullen met de woorden «*en de graad van uitmuntendheid ten opzichte van het gemiddelde*».

Toutefois, il sera précisé explicitement à l'article 8, alinéa 3, que les comités permanents autorisent ces cumuls «*sous la surveillance de la Chambre des représentants*».

Droit de participer aux concours (art. 16, alinéa 3) :

La commission estime que l'al  n  a 3 de l'article 16, qui interdit à un candidat interne qui a obtenu une évaluation inférieure à «très bon» de participer à un concours, est contraire au principe d'égalité et à l'égalité d'accès à la fonction publique.

Dès lors que la procédure de sélection est ouverte, tous les candidats - y compris ceux qui étaient déjà en service auprès du Comité et qui n'avaient pas obtenu le signalement «très bon» - doivent pouvoir poser leur candidature au même titre que les autres.

L'obtention, par un membre du personnel, d'une évaluation «bon» (ce qui est, au sens strict, une appréciation positive) ne peut donner lieu à une sanction négative telle que l'exclusion d'une candidature.

La commission décide à l'unanimité de supprimer cet al  n  a.

Exigences particulières en matière de compétences professionnelles :

Le dernier al  n  a (déjà amendé) de l'article 16 permet de prévoir des «*exigences particulières en matière de compétences professionnelles, telles que la possession d'une connaissance pratique ou l'exercice antérieur d'une profession déterminée*».

Eu égard au prescrit de l'article 12, al  n  as 1^{er} et dernier, il est superflu de mentionner à nouveau, à l'article 16, qu'«*un âge minimal ou la possession de diplômes ou de certificats particuliers*» peuvent être imposés.

Octroi d'une prime de 1 à 5% du traitement brut annuel (articles 26 et 29) :

Sur la proposition des Comités permanents, il est décidé de prévoir explicitement, à l'article 29, qu'une prime de 1 à 5% du traitement brut annuel «*est octroyée une fois par an après l'évaluation de tous les membres du personnel*», et d'ajouter les mots «*, ainsi qu'au degré d'excellence par rapport à la moyenne*» après les mots «*L'octroi d'une prime se situant entre 1 et 5 % doit être spécifiquement motivé dans la proposition du greffier et [cette prime] est proportionnelle à la satisfaction donnée aux critères.*»

Andere dan pecuniaire sancties ? - Artikel 36 (nieuw) :

De commissie beslist een artikel 36 (nieuw) in te voegen, luidend als volgt :

«Art. 36. — Onverminderd de toepassing van artikel 58, wordt het personeelslid dat de vermelding onvoldoende krijgt na zes maanden vanaf het definitief worden van de evaluatie opnieuw geëvalueerd. Krijgt hij op dat ogenblik opnieuw een vermelding onvoldoende, dan wordt hij terug geëvalueerd na 3 maanden vanaf het definitief worden van de vorige evaluatie. Krijgt hij nogmaals de vermelding onvoldoende, dan wordt hij ontslagen wegens professionele ongeschiktheid. Hij krijgt een vooropzeg, berekend volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de werknemers uit de privé-sector.».

Trouwens, in andere statuten (ombudsmannen, rijks-personeel e.a.) wordt in deze zware sanctie voorzien wanneer een personeelslid tweemaal een negatieve beoordeling krijgt.

De heer André Schellens (SPA) vestigt er de aandacht op dat de in artikel 58 bedoelde Bemiddelingscommissie o.m. als opdracht heeft desgevallend het betrokken personeelslid te horen en ten behoeve van het Comité een met redenen omkleed advies uit te brengen.

Bijstand van een advocaat of een raadsman - Artikel 54bis, tweede lid :

Artikel 54bis, lid 2 voorziet slechts in de mogelijkheid van bijstand van een advocaat of raadsman wanneer een voorstel tot zware straf wordt voorgelegd. Beslist wordt het woord «zware» te schrappen. Ook ingeval van een voorstel tot lichte straf dient men de rechten op verdediging immers maximaal te vrijwaren.

Een functie in één van de organen van de Wetgevende macht - Artikel 77, 6° :

Op voorstel van de Vaste Comités wordt beslist in artikel 77 het 6° - «het verlof om een functie uit te oefenen in één van de organen van de Belgische wetgevende macht» - weg te laten.

Artikel 90, tweede lid : In artikel 90, tweede lid, worden de woorden «of van de verkiezingscampagne waaraan de betrokkene als kandidaat deelneemt» weggelaten. (Zie de artikelen 9 en 90, 3°, zoals zij op 19 februari werden geamendeerd).

Sanctions autres que pécuniaires ? - Article 36 (nouveau) :

La commission décide d'insérer un article 36 (nouveau), libellé comme suit :

«Art. 36. — Sans préjudice de l'application de l'article 58, le membre du personnel qui obtient l'évaluation insuffisant est évalué à nouveau six mois après que l'évaluation est devenue définitive. Si, à ce moment, il obtient à nouveau l'évaluation insuffisant, il est évalué une deuxième fois, trois mois après que l'évaluation précédente est devenue définitive. S'il obtient toujours l'évaluation insuffisant, il est alors licencié pour inaptitude professionnelle. Il obtient un préavis calculé conformément aux dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pour les employés du secteur privé.»

D'autres statuts (médiateurs, personnel de l'État, etc.) prévoient d'ailleurs cette sanction grave après deux évaluations négatives du membre du personnel.

M. André Schellens (SPA) souligne que la Commission de conciliation visée à l'article 58 a notamment pour mission d'entendre, le cas échéant, le membre du personnel concerné, et de donner un avis motivé au Comité.

Assistance par un avocat ou un conseiller - Article 54bis, alinéa 2 :

L'article 54bis, alinéa 2, ne prévoit que la possibilité de se faire assister par un avocat ou un conseiller lorsqu'une proposition de sanction *majeure* est soumise. Il est décidé de supprimer le mot «majeure». Il convient en effet, de préserver au maximum les droits à la défense, même en cas de proposition de sanction mineure.

Une fonction dans un des organes du pouvoir législatif - article 77, 6° :

Il est décidé, sur proposition des Comités permanents, de supprimer le 6° de l'article 77 - «congé pour exercer une fonction dans un des organes du pouvoir législatif belge».

Article 90, alinéa 2, les mots «ou de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats» sont supprimés. (voir les articles 9 et 90, 3°, tels qu'ils ont été modifiés le 19 février).

Artikel 166, 2° en 3° :

Artikel 166 bepaalt wanneer de personeelsleden ambtshalve en zonder opzegging worden ontslagen.

Het 2° van artikel 166 wordt gewijzigd als volgt «*in de gevallen bedoeld in artikel 9*».

Het vroegere 2° van artikel 166 wordt het 3°.

2.6. Bespreking van 23 april 2002

De sociale dienst :

Artikel 224 van het ontwerp-statuuat luidt als volgt:

«Met instemming van de commissie Comptabiliteit van de Kamer van volksvertegenwoordigers, kan het Vast Comité de opdrachten waarvoor een sociale dienst gewoonlijk instaat toevertrouwen aan een vereniging zonder winstoogmerk waarvan de voornoemde Commissie de statuten erkent.».

De opdracht van een sociale dienst bestaat onder meer uit hulp in vorm van leningen die in uitzonderlijke omstandigheden toegekend worden aan personeelsleden, premies voor de verzekering tegen het risico van o.m. hospitalisatie, tussenkomsten in belangrijke medische kosten, tussenkomsten ten voordelen van de kinderen van personeelsleden, enz...

Deze bepaling strookt met artikel 224 van het statuut van het Rekenhof, waar de sociale dienst in de vorm van een VZW is samengesteld uit personeelsleden van het Hof. In de Kamer van volksvertegenwoordigers is de sociale dienst op administratief gebied verbonden aan de dienst Personeel en Sociale Zaken.

De heer Jef Tavernier, Agalev-Ecolo) vraagt zich af of het aangewezen is de oprichting van een sociale dienst via een afzonderlijke rechtspersoon van de VZW in het leven te roepen. Niet zozeer de nadere regels tot oprichting van een sociaal fonds, dan wel de wijze van beheer (paritair beheer) en de financiering verdienen een vermelding in het statuut. Eén en ander geschiedt dan onder controle van de commissie Comptabiliteit.

In tegenstelling tot het Rekenhof tellen de Vaste Comités slechts een beperkt aantal personeelsleden.

Article 166, 2° et 3° :

L'article 166 précise quand les membres du personnel peuvent être démis de leurs fonctions d'office et sans préavis.

Le 2° de l'article 166 est modifié de la manière suivante : «dans les cas visés à l'article 9».

L'ancien 2° de l'article 166 devient le 3°.

2.6. Discussion du 23 avril 2002

Le service social:

L'article 224 du projet de statut est libellé comme suit:

«Avec l'accord de la Commission de la Comptabilité de la Chambre des représentants, le Comité permanent peut confier à une association sans but lucratif dont la dite Commission agréée les statuts, les missions incombant normalement à un service social.»

La mission d'un service social consiste notamment à apporter une aide, sous la forme de prêts qui sont accordés aux membres du personnel dans des circonstances exceptionnelles, à prendre en charge des primes d'assurance, notamment contre le risque d'hospitalisation, à accorder des interventions dans les frais médicaux importants, et des interventions en faveur des enfants des membres du personnel, etc.

Cette disposition est similaire à l'article 224 du Statut de la Cour des comptes, où le service social est organisé sous la forme d'une ASBL se composant de membres du personnel de la Cour. À la Chambre des représentants, le service social est rattaché, sur le plan administratif, au service du personnel et des affaires sociales.

M. Jef Tavernier (Agalev-Ecolo) se demande s'il s'indique d'organiser le service social sous la forme de la personne morale distincte d'une ASBL. Ce ne sont pas tellement les modalités de la constitution d'un fonds social mais bien le mode de gestion (paritaire) et le financement qui méritent d'être mentionnés dans le statut. Ceux-ci relèveraient alors du contrôle de la commission de la Comptabilité.

Contrairement à la Cour des comptes, les Comités permanents ne comptent qu'un nombre limité de membres du personnel.

Daarom vindt de heer Herman De Croo, Kamervoorzitter, de oprichting van een VZW voor deze kleine instelling een loodzware constructie.

Gelet op wat voorafgaat, stemt de commissie voor de Comptabiliteit ermee in artikel 224 te wijzigen als volgt:

«De kredieten bestemd voor de werking van de Sociale Dienst worden jaarlijks uitgetrokken op de begroting van het Vast Comité. Het reglement van de Sociale Dienst met inbegrip van de wijze van beheer wordt vastgesteld onder het toezicht van de commissie voor de Comptabiliteit van de Kamer van volksvertegenwoordigers.».

Verbeteringen van louter redactionele aard :

Tenslotte worden door de commissie nog een aantal louter redactionele verbeteringen aangebracht in het ontwerp-statuuat.

Bijlagen :

De commissie heeft nota genomen van de bijlagen bij het ontwerp-statuuat: het kader van het statutair personeel, de diploma's en getuigschriften voor de indiensttreding, de normen en criteria voor de beoordeling van het personeel, het stagereglement, de weddenscalen en de toelagen en vergoedingen.

Deze bijlagen worden eveneens onder het toezicht van de Kamer van volksvertegenwoordigers vastgesteld. Dit toezicht wordt in principe uitgeoefend in het kader van het onderzoek van de begrotingen door de commissie voor de Comptabiliteit.

Gecoördineerde tekst van het statuut :

De artikelnummers van de hiernavolgende door de commissie eenparig aangenomen tekst zijn nog dezelfde als deze van de vergelijkbare artikelen van het statuut van het personeel van het Rekenhof; dientengevolge hebben tal van artikelnummers, ja zelfs sommige hoofdstukken, geen inhoud.

In ieder geval wordt dit statuut met een doorlopende nummering in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd (zie artikel 228/ voorlopige nummering).

De commissie heeft trouwens al kennis genomen van een ontwerp-tekst met doorlopende nummering van de artikelen.

De rapporteur,

Dirk PIETERS

De voorzitter,

Herman DE CROO

Aussi M. Herman De Croo, président de la Chambre, considère-t-il comme trop lourde la constitution d'une ASBL pour cette institution de taille réduite.

Compte tenu de ce qui précède, la Commission de la Comptabilité décide de modifier l'article 224 comme suit:

«Les crédits destinés au fonctionnement du service social sont inscrits annuellement au budget du Comité permanent. Le règlement du service social, y compris le mode de gestion de celui-ci, est établi sous le contrôle de la commission de la Comptabilité de la Chambre des représentants.»

Corrections d'ordre purement rédactionnel:

Enfin, la commission apporte encore une série de corrections d'ordre purement rédactionnel au projet de statut.

Annexes:

La commission a pris acte des annexes au projet de statut: le cadre du personnel statutaire, les diplômes et certificats requis pour entrer en service, les normes et critères d'évaluation du personnel, le règlement en matière de stages, les barèmes et les allocations et indemnités.

Ces annexes sont également établies sous le contrôle de la Chambre des représentants. Ce contrôle est en principe exercé dans le cadre de l'examen des budgets par la commission de la Comptabilité.

Texte coordonné du statuut:

Les numéros des articles du texte adopté à l'unanimité par la commission, qui figure ci-après, sont encore les mêmes que ceux des articles analogues du statut du personnel de la Cour des comptes; par conséquent, de nombreux numéros d'articles, voire certains chapitres, n'ont aucun contenu.

Ce statut sera en tout cas publié au *Moniteur belge* avec une numérotation continue. (Voir l'article 228/numérotation provisoire).

La commission a d'ailleurs déjà pris connaissance d'un projet de texte assorti d'une numérotation continue des articles.

Le rapporteur,

Dirk PIETERS

Le président,

Herman DE CROO

**HET STATUT
VAN HET ADMINISTRATIEF
PERSONEEL VAN
DE VASTE COMITES**

BASISTEKST

+

TEKST AANGENOMEN DOOR DE
COMMISSIE

**LE STATUT
DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF DES
COMITE PERMANENTS**

TEXTE DE BASE

+

TEXTE ADOPTÉ PAR LA
COMMISSION

BASISTEKST**HET STATUUT VAN HET ADMINISTRATIEF
PERSONEEL VAN HET VAST COMITE****DEEL EEN****KADER EN ADMINISTRATIEF STATUUT****TITEL I***Toepassingsgebied***Art. 1**

§ 1. Het onderhavige statuut is van toepassing op elke persoon die het Vast Comité in vast verband heeft benoemd. Deze wordt in het onderhavige statuut 'personeelslid' genoemd.

§ 2. Een stagiair is geen personeelslid in de zin van dit statuut; de bepalingen van het statuut gelden voor deze slechts voor zover ze uitdrukkelijk op hem/haar van toepassing worden verklaard.

Art. 2

§ 1. De personeelsformatie wordt vastgesteld door het Vast Comité. De huidige formatie is het voorwerp van bijlage I van dit statuut.

§ 2. Het personeelslid wordt benoemd tot de graden die hiërarchisch in vier niveaus zijn gerangschikt.

ADMINISTRATIEVE GRADEN**Niveau 1**

- Hoofdattaché, eerstaanwendend attaché, attaché.
- Hoofdvertaler-tolk, eerstaanwendend vertaler-tolk, vertaler-tolk.
- Hoofdboekhouder, eerstaanwendend boekhouder, boekhouder.

**TEKST AANGENOMEN DOOR
DE COMMISSIE****HET STATUUT VAN HET ADMINISTRATIEF
PERSONEEL VAN DE VAST COMITES****DEEL EEN****KADER EN ADMINISTRATIEF STATUUT****TITEL I***Toepassingsgebied***Artikel 1**

§ 1. Het onderhavige statuut is van toepassing op elke persoon die het Vast Comité in vast verband heeft benoemd. Deze wordt in het onderhavige statuut 'personeelslid' genoemd.

§ 2. Een stagiair of een contractueel personeelslid is geen personeelslid in de zin van dit statuut; de bepalingen van het statuut gelden voor deze slechts voor zover ze uitdrukkelijk op hem/haar van toepassing worden verklaard.

Art. 2

§ 1. De personeelsformatie wordt vastgesteld door het Vast Comité. De huidige formatie is het voorwerp van bijlage I van dit statuut.

§ 2. Het personeelslid wordt benoemd tot de graden die hiërarchisch in vier niveaus zijn gerangschikt.

ADMINISTRATIEVE GRADEN**Niveau 1**

- Hoofdattaché, eerstaanwendend attaché, attaché.
- Hoofdvertalertolk, eerstaanwendend vertalertolk, vertalertolk.
- Hoofdboekhouder, eerstaanwendend boekhouder, boekhouder.

TEXTE DE BASE**STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
DES COMITES PERMANENTS****PREMIÈRE PARTIE****CADRE ET STATUT ADMINISTRATIF****TITRE I^{ER}***Champ d'application***Art. 1^{er}**

§ 1^{er}. Est soumise au présent statut toute personne qui est nommée à titre définitif par le Comité permanent. Elle est désignée dans le présent statut par les termes de «membre du personnel».

§ 2. Le stagiaire n'a pas la qualité de membre du personnel au sens du présent statut; il est soumis aux dispositions du statut dans la mesure où elles lui sont rendues expressément applicables.

Art. 2

§ 1^{er}. Le cadre du personnel est arrêté par le Comité permanent. Le cadre actuel fait l'objet de l'annexe I du présent statut.

§ 2. Le membre du personnel est nommé à un grade dont l'échelle comprend quatre niveaux.

GRADES ADMINISTRATIFS**Niveau 1**

- Premier attaché, attaché principal, attaché.
- Premier traducteur interprète, traducteur interprète principal, traducteur interprète.
- Premier comptable, comptable principal, comptable.

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION:**STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
DES COMITES PERMANENTS****PREMIÈRE PARTIE****CADRE ET STATUT ADMINISTRATIF****TITRE I^{ER}***Champ d'application***Article 1^{er}**

§ 1^{er}. Est soumise au présent statut toute personne qui est nommée à titre définitif par le Comité permanent. Elle est désignée dans le présent statut par les termes de «membre du personnel».

§ 2. Un stagiaire ou un membre du personnel contractuel n'a pas la qualité de membre du personnel au sens du présent statut; les dispositions du statut ne s'appliquent à ces derniers que s'il en est fait expressément mention.

Art. 2

§ 1^{er}. Le cadre du personnel est arrêté par le Comité permanent. Le cadre actuel fait l'objet de l'annexe I du présent statut.

§ 2. Le membre du personnel est nommé à un grade dont l'échelle comprend quatre niveaux.

GRADES ADMINISTRATIFS**Niveau 1**

- Premier attaché, attaché principal, attaché.
- Premier traducteur interprète, traducteur interprète principal, traducteur interprète.
- Premier comptable, comptable principal, comptable.

- Hoofddocumentalist, eerstaanwezend documentalist, documentalist.
- Hoofdjurist; eerstaanwezend jurist, jurist.

Niveau 2+:

- Hoofdsecretaris, eerstaanwezend secretaris, secretaris.
- Hoofdprogrammeur, eerstaanwezend programmeur, programmeur.
- Hoofdcontroleur, eerstaanwezend controleur, controleur.

Niveau 2

- Hoofdbediende, eerstaanwezend bediende, bediende.

Niveau 3

- Hoofdbode, eerstaanwezend bode, bode.
- Hoofdchauffeur, eerstaanwezend chauffeur, chauffeur.
- Hoofdreceptionist-telefonist, eerstaanwezend receptionist-telefonist, receptionist-telefonist.

TITEL II

Plichten en onverenigbaarheden

Art. 3

Het personeelslid is ertoe gehouden zijn opgelegde dienstverplichtingen nauwgezet na te komen.

Zonder voorafgaande toestemming mag het de uitoefening van zijn ambt niet onderbreken.

Art. 4

Het is gehouden tot correcte dienstbetrekkingen en moet samenwerken in het belang van de dienst.

Het moet alles vermijden wat afbreuk kan doen aan de eer of aan de waardigheid van zijn ambt.

- Hoofddocumentalist, eerstaanwezend documentalist, documentalist.
- Hoofdjurist, eerstaanwezend jurist, jurist.

Niveau 2+

- Hoofdsecretaris, eerstaanwezend secretaris, secretaris.
- Hoofdprogrammeur, eerstaanwezend programmeur, programmeur.
- Hoofdcontroleur, eerstaanwezend controleur, controleur.

Niveau 2

- Hoofdbediende, eerstaanwezend bediende, bediende.

Niveau 3

- Hoofdbode, eerstaanwezend bode, bode.
- Hoofdchauffeur, eerstaanwezend chauffeur, chauffeur.
- Hoofdreceptionisttelefonist, eerstaanwezend receptionisttelefonist, receptionisttelefonist.

TITEL II

Plichten en onverenigbaarheden

Art. 3

Het personeelslid is ertoe gehouden zijn opgelegde dienstverplichtingen nauwgezet na te komen.

Zonder voorafgaande toestemming mag het de uitoefening van zijn ambt niet onderbreken.

Art. 4

Het is gehouden tot correcte dienstbetrekkingen en moet samenwerken in het belang van de dienst.

Het moet alles vermijden wat afbreuk kan doen aan de eer of aan de waardigheid van zijn ambt.

- Premier documentaliste, documentaliste principal, documentaliste.
- Premier juriste, juriste principal, juriste.

Niveau 2+

- Premier secrétaire, secrétaire principal, secrétaire.
- Premier programmeur, programmeur principal, programmeur.
- Premier contrôleur, contrôleur principal, contrôleur

Niveau 2

- Premier employé, employé principal, employé.

Niveau 3

- Premier huissier, huissier principal, huissier.
- Premier chauffeur, chauffeur principal, chauffeur.
- Premier réceptionniste téléphoniste, réceptionniste téléphoniste principal, réceptionniste téléphoniste.

TITRE II

Des devoirs et incompatibilités

Art. 3

Le membre du personnel est tenu d'accomplir consciencieusement les obligations de service qui lui sont imposées.

Il ne peut suspendre l'exercice de sa fonction sans autorisation préalable.

Art. 4

Il est tenu à une parfaite correction dans sa relation de service et doit coopérer dans l'intérêt de celui-ci.

Il doit éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

- Premier documentaliste, documentaliste principal, documentaliste.
- Premier juriste, juriste principal, juriste.

Niveau 2+

- Premier secrétaire, secrétaire principal, secrétaire.
- Premier programmeur, programmeur principal, programmeur.
- Premier contrôleur, contrôleur principal, contrôleur

Niveau 2

Premier employé, employé principal, employé.

Niveau 3

- Premier huissier, huissier principal, huissier.
- Premier chauffeur, chauffeur principal, chauffeur.
- Premier réceptionniste téléphoniste, réceptionniste téléphoniste principal, réceptionniste téléphoniste.

TITRE II

Des devoirs et incompatibilités

Art. 3

Le membre du personnel est tenu d'accomplir consciencieusement les obligations de service qui lui sont imposées.

Il ne peut suspendre l'exercice de sa fonction sans autorisation préalable.

Art. 4

Il est tenu à une parfaite correction dans sa relation de service et doit coopérer dans l'intérêt de celui-ci.

Il doit éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Art. 5

Het is hem verboden feiten bekend te maken die het door hun ambt zou kennen. Het moet het beroepsgeheim eerbiedigen, ook nadat het zijn ambt heeft neergelegd.

Art. 6

Het mag zich niet inlaten met enige activiteit die in strijd is met de Grondwet en de wet, die 's lands onafhankelijkheid kan schaden of die de landsverdediging of de uitvoering van de verbintenissen van België met betrekking tot het verzekeren van zijn veiligheid in gevaar brengt. Het mag niet toetreden tot, noch hulp verschaffen aan een beweging, groepering, organisatie of vereniging die dit doel nastreeft.

Art. 7

Het is het personeelslid niet geoorloofd zelfs door een tussenpersoon een bezigheid te verrichten die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan of in strijd is met de waardigheid van het ambt.

Art. 8

Het personeelslid mag geen beroepsactiviteiten cumuleren.

Met beroepsactiviteit wordt bedoeld elke bezigheid waarvan de opbrengst een beroepsinkomen is zoals bepaald in artikel 20 van het Wetboek op de Inkomstenbelasting.

In afwijking van lid 1 en lid 2 kan het Vast Comité, op schriftelijk en voorafgaand verzoek van het personeelslid en na een met redenen omkleed advies van de griffier, de cumul toestaan, buiten de diensturen, van beroepsactiviteiten die verenigbaar zijn met de hoedanigheid van personeelslid en die zonder nadeel voor de dienst kunnen worden uitgeoefend.

Deze toelating kan worden ingetrokken.

De beslissingen tot toelating, weigering en herroeping worden met redenen omkleed.

Art. 5

Het is hem verboden feiten bekend te maken die het door hun ambt zou kennen. Het moet het beroepsgeheim eerbiedigen, ook nadat het zijn ambt heeft neergelegd.

Art. 6

Het mag zich niet inlaten met enige activiteit die in strijd is met de Grondwet en de wet, die 's lands onafhankelijkheid kan schaden of die de landsverdediging of de uitvoering van de verbintenissen van België met betrekking tot het verzekeren van zijn veiligheid in gevaar brengt. Het mag niet toetreden tot, noch hulp verschaffen aan een beweging, groepering, organisatie of vereniging die dit doel nastreeft.

Art. 7

Het is het personeelslid niet geoorloofd zelfs door een tussenpersoon een bezigheid te verrichten die het vervullen van de ambtsplichten in de weg kan staan of in strijd is met de waardigheid van het ambt.

Art. 8

Het personeelslid mag geen beroepsactiviteiten cumuleren.

Met beroepsactiviteit wordt bedoeld elke bezigheid waarvan de opbrengst een beroepsinkomen is zoals bepaald in artikel 20 van het Wetboek op de Inkomstenbelasting.

Onder het toezicht van de Kamer van volksvertegenwoordigers kan het Vast Comité, in afwijking van lid 1 en lid 2 van dit artikel, op schriftelijk en voorafgaand verzoek van het personeelslid en na een met redenen omkleed advies van de griffier, de cumul toestaan, buiten de diensturen, van beroepsactiviteiten die verenigbaar zijn met de hoedanigheid van personeelslid en die zonder nadeel voor de dienst kunnen worden uitgeoefend.

Deze toelating kan worden ingetrokken.

De beslissingen tot toelating, weigering en herroeping worden met redenen omkleed.

Het Comité zendt jaarlijks aan de Kamer van volksvertegenwoordigers een rapport met vermelding van de toegestane cumulaties.

Art. 5

Il lui est interdit de révéler les faits dont il a connaissance en raison de sa fonction. Le respect du secret professionnel s'applique également au membre du personnel qui a cessé sa fonction.

Art. 6

Il ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et la loi, qui peut porter préjudice à l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Il ne peut adhérer, ni prêter son concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une finalité de même nature.

Art. 7

Il est interdit au membre du personnel d'exercer, même par personne interposée, une occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 8

Le membre du personnel ne peut cumuler des activités professionnelles.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 20 du Code des impôts sur les revenus.

Par dérogation aux alinéas 1° et 2°, le Comité permanent peut, sur demande écrite et préalable du membre du personnel, et après avis motivé du greffier, autoriser le cumul, en dehors des heures de service, d'activités professionnelles qui sont compatibles avec la qualité de membre du personnel et qui peuvent être exercées sans inconvénient pour le service.

L'autorisation est révocable.

Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

Art. 5

Il lui est interdit de révéler les faits dont il a connaissance en raison de sa fonction. Le respect du secret professionnel s'applique également au membre du personnel qui a cessé sa fonction.

Art. 6

Il ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et la loi, qui peut porter préjudice à l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Il ne peut adhérer, ni prêter son concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une finalité de même nature.

Art. 7

Il est interdit au membre du personnel d'exercer, même par personne interposée, une occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Art. 8

Le membre du personnel ne peut cumuler des activités professionnelles.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 20 du Code des impôts sur les revenus.

Sous le contrôle de la Chambre des représentants, le Comité permanent peut, par dérogation aux alinéas 1° et 2° de cet article, sur demande écrite et préalable du membre du personnel, et après avis motivé du greffier, autoriser le cumul, en dehors des heures de service, d'activités professionnelles qui sont compatibles avec la qualité de membre du personnel et qui peuvent être exercées sans inconvénient pour le service.

L'autorisation est révocable.

Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

Le Comité adresse chaque année à la Chambre des représentants un rapport sur les cumuls accordés.

Art. 9

In afwijking van artikel 8 wordt een openbaar mandaat van politieke aard niet als een beroepsactiviteit beschouwd.

Alvorens zich kandidaat te stellen voor een politiek mandaat moet het personeelslid het Vast Comité daarvan kennis geven. Ook de uitoefening van een dergelijk mandaat moet ter kennis van het Vast Comité worden gebracht. Het Vast Comité brengt vervolgens een met redenen omkleed advies uit over de verenigbaarheid van het beoogde mandaat met het ambt van het personeelslid in het Comité.

Art. 10

(...)

TITEL III

Werving

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art. 11

De hoedanigheid van personeelslid wordt pas verkregen op het einde van de selectieprocedure waarvan het Vast Comité het verloop vastlegt.

Het personeelslid wordt in dienst genomen nadat in het Belgisch Staatsblad een oproep is gepubliceerd. Niemand kan in dienst worden genomen indien hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn, wanneer het te vervullen ambt een directe of indirecte deelname inhoudt aan het uitoefenen van de openbare macht en aan de functies die de bescherming van de algemene staatsbelangen tot voorwerp hebben of, in de andere gevallen, Belg zijn of een onderdaan van de Europese Unie.

2° Een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de vereisten van het ambt, in het bijzonder de kwaliteiten van loyauteit, discretie en integriteit bezitten die absoluut noodzakelijk zijn voor het verwerken van gevoelige gegevens.

3° De burgerlijke en politieke rechten genieten.

4° Aan de dienstplichtwetten hebben voldaan.

Art. 9

De functie van personeelslid is onverenigbaar met elk openbaar mandaat verkregen door verkiezing of benoeming. Het personeelslid dat een dergelijk mandaat aanvaardt, wordt zonder vooropzeg en zonder vergoeding ambtshalve ontslagen.

Art.10

(...)

TITEL III

Werving

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art. 11

De hoedanigheid van personeelslid wordt pas verkregen op het einde van de selectieprocedure waarvan het Vast Comité het verloop vastlegt.

Het personeelslid wordt in dienst genomen nadat in het Belgisch Staatsblad een oproep is gepubliceerd. Niemand kan in dienst worden genomen indien hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° Belg zijn, wanneer het te vervullen ambt een directe of indirecte deelname inhoudt aan het uitoefenen van de openbare macht en aan de functies die de bescherming van de algemene staatsbelangen tot voorwerp hebben of, in de andere gevallen, Belg zijn of een onderdaan van de Europese Unie.

2° Een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de vereisten van het ambt, in het bijzonder de kwaliteiten van loyauteit, discretie en integriteit bezitten die absoluut noodzakelijk zijn voor het verwerken van gevoelige gegevens.

3° De burgerlijke en politieke rechten genieten.

4° Aan de dienstplichtwetten hebben voldaan.

Art. 9

Par dérogation à l'article 8, un mandat public de nature politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

Avant de se porter candidat à un mandat politique, le membre du personnel est néanmoins tenu d'en aviser le Comité permanent. L'exercice d'un mandat doit également être porté à la connaissance du Comité permanent lequel rend un avis motivé sur la compatibilité du mandat projeté avec la fonction exercée au sein du Comité.

Art. 10

(...)

TITRE III

Du recrutement

CHAPITRE I^{ER}**Dispositions générales**

Art. 11

La qualité de membre du personnel ne s'acquiert qu'à la suite de la procédure de sélection déterminée par le Comité permanent.

Le membre du personnel est engagé après appel publié au Moniteur belge. Nul ne peut être admis à l'engagement s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

1° Etre belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou, dans les autres cas, être belge ou citoyen de l'Union européenne.

2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction, et notamment posséder les qualités de loyauté, de discrétion et d'intégrité indispensables au traitement d'informations sensibles.

3° Jouir des droits civils et politiques.

4° Avoir satisfait aux lois sur la milice.

Art. 9

La fonction de membre du personnel est incompatible avec tout mandat public obtenu par élection ou par nomination. Le membre du personnel qui accepte un tel mandat est licencié d'office sans préavis et sans indemnités.

Art. 10

(...)

TITRE III

Du recrutement

CHAPITRE I^{ER}**Dispositions générales**

Art. 11

La qualité de membre du personnel ne s'acquiert qu'à la suite de la procédure de sélection déterminée par le Comité permanent.

Le membre du personnel est engagé après appel publié au Moniteur belge. Nul ne peut être admis à l'engagement s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

1° Etre belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou, dans les autres cas, être belge ou citoyen de l'Union européenne.

2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction, et notamment posséder les qualités de loyauté, de discrétion et d'intégrité indispensables au traitement d'informations sensibles.

3° Jouir des droits civils et politiques.

4° Avoir satisfait aux lois sur la milice.

5° (...)

6° Op de datum en volgens de voorwaarden bepaald overeenkomstig artikel 13 houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift met betrekking tot het niveau van de toe te kennen graad, volgens de tabel die het voorwerp is van bijlage II van het onderhavige statuut.

Bij het organiseren van elke werving preciseert het Vast Comité of de te vervullen ambten passen in het kader van de ambten die krachtens lid 1, 1° van dit artikel voor Belgen zijn voorbehouden.

Diploma's of getuigschriften die toegang geven tot een bepaald niveau kunnen in aanmerking worden genomen om de betrokkenen toe te laten tot graden op een minder hoog niveau.

Art. 12

Onverminderd de algemene toelaatbaarheidsvereisten bepaald in artikel 11 mag het Vast Comité betrekkingen reserveren voor houders van welbepaalde diploma's of studiegetuigschriften of voor personen die aan bijzondere vereisten inzake beroepsbekwaamheid voldoen.

Bovendien mag het Vast Comité de toelating tot de stage of de benoeming afhankelijk maken van het verkrijgen van een veiligheidsmachtiging op het niveau bepaald door het Comité krachtens de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen.

Voor de werving mag het Vast Comité, op voorwaarde dat het zijn beslissing met redenen omkleedt, benevens de diploma's en getuigschriften genoemd in bijlage II, andere diploma's en getuigschriften toelaatbaar verklaren in het te vermelden kader van de selectieprocedure.

Het Vast Comité mag tevens een minimumleeftijd vaststellen.

Art. 13

Bij het organiseren van een werving stelt het Vast Comité de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake leeftijd, diploma's of studiegetuigschriften en, in voorkomend geval, aan de bijzondere vereisten inzake beroepsbekwaamheid.

5° (...)

6° Op de datum en volgens de voorwaarden bepaald overeenkomstig artikel 13 houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift met betrekking tot het niveau van de toe te kennen graad, volgens de tabel die het voorwerp is van bijlage II van het onderhavige statuut.

Bij het organiseren van elke werving preciseert het Vast Comité of de te vervullen ambten passen in het kader van de ambten die krachtens lid 2, 1°, voor Belgen zijn voorbehouden.

Diploma's of getuigschriften die toegang geven tot een bepaald niveau kunnen in aanmerking worden genomen om de betrokkenen toe te laten tot graden op een minder hoog niveau.

Art. 12

Onverminderd de algemene toelaatbaarheidsvereisten bepaald in artikel 11 mag het Vast Comité betrekkingen reserveren voor houders van welbepaalde diploma's of studiegetuigschriften of voor personen die aan bijzondere vereisten inzake beroepsbekwaamheid voldoen.

Bovendien mag het Vast Comité de toelating tot de stage of de benoeming afhankelijk maken van het verkrijgen van een veiligheidsmachtiging op het niveau bepaald door het Comité krachtens de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen.

Voor de werving mag het Vast Comité, op voorwaarde dat het zijn beslissing met redenen omkleedt, benevens de diploma's en getuigschriften genoemd in bijlage II, andere diploma's en getuigschriften toelaatbaar verklaren in het te vermelden kader van de selectieprocedure.

Het Vast Comité mag tevens een minimumleeftijd vaststellen.

Art. 13

Bij het organiseren van een werving stelt het Vast Comité de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake leeftijd, diploma's of studiegetuigschriften en, in voorkomend geval, aan de bijzondere vereisten inzake beroepsbekwaamheid.

5° (...)

6° Etre porteur, à la date et selon les conditions fixées conformément à l'article 13, d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer, selon le tableau qui fait l'objet de l'annexe II du présent statut .

Lors de l'organisation de chaque recrutement, le Comité permanent précise si les fonctions à exercer entrent dans le cadre de celles qui sont réservées aux belges par l'alinéa 1, 1°, du présent article.

Les diplômes ou certificats donnant accès à un niveau déterminé peuvent être pris en considération pour l'admission aux grades classés dans un niveau moins élevé.

Art. 12

Sans préjudice des conditions générales d'admissibilité prévues à l'article 11, le Comité permanent peut réserver des emplois aux titulaires de certains diplômes ou certificats d'études ou à des personnes qui remplissent des conditions spéciales d'aptitudes professionnelles.

Le Comité permanent peut en plus subordonner l'admission au stage ou à la nomination à l'obtention d'une habilitation de sécurité au niveau déterminé par le Comité en vertu de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité.

Pour le recrutement, le Comité permanent peut, sous condition de décision motivée, outre les diplômes et certificats mentionnés à l'annexe II, déclarer admissibles d'autres diplômes et certificats dans le cadre à mentionner de la procédure de sélection.

De même, le Comité permanent pourra fixer un âge minimum.

Art. 13

Lors de l'organisation d'un recrutement, le Comité permanent fixe la date à laquelle les candidats doivent satisfaire aux conditions relatives à l'âge, aux diplômes ou certificats d'études et, le cas échéant, aux conditions spéciales d'aptitudes professionnelles.

5° (...)

6° Etre porteur, à la date et selon les conditions fixées conformément à l'article 13, d'un diplôme ou certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer, selon le tableau qui fait l'objet de l'annexe II du présent statut .

Lors de l'organisation de chaque recrutement, le Comité permanent précise si les fonctions à exercer entrent dans le cadre de celles qui sont réservées aux belges par l'alinéa 2, 1°.

Les diplômes ou certificats donnant accès à un niveau déterminé peuvent être pris en considération pour l'admission aux grades classés dans un niveau moins élevé.

Art. 12

Sans préjudice des conditions générales d'admissibilité prévues à l'article 11, le Comité permanent peut réserver des emplois aux titulaires de certains diplômes ou certificats d'études ou à des personnes qui remplissent des conditions spéciales d'aptitudes professionnelles.

Le Comité permanent peut en plus subordonner l'admission au stage ou à la nomination à l'obtention d'une habilitation de sécurité au niveau déterminé par le Comité en vertu de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité.

Pour le recrutement, le Comité permanent peut, sous condition de décision motivée, outre les diplômes et certificats mentionnés à l'annexe II, déclarer admissibles d'autres diplômes et certificats dans le cadre à mentionner de la procédure de sélection.

De même, le Comité permanent pourra fixer un âge minimum.

Art. 13

Lors de l'organisation d'un recrutement, le Comité permanent fixe la date à laquelle les candidats doivent satisfaire aux conditions relatives à l'âge, aux diplômes ou certificats d'études et, le cas échéant, aux conditions spéciales d'aptitudes professionnelles.

Art. 14

Om tot personeelslid te kunnen worden benoemd moet men aan de volgende voorwaarden voldoen :

- voldoen aan de toelaatbaarheidsvereisten bepaald voor de te verlenen betrekking;*
- bij de selectieprocedure in batige orde gerangschikt zijn;*
- door de Administratieve Gezondheidsdienst geschikt zijn bevonden voor het te verlenen ambt;*
- met goed gevolg de stage hebben volbracht.*

Art. 14bis

Naargelang de omstandigheden kan het Comité beslissen een of meer van de volgende maatregelen te nemen ten overstaan van het personeelslid dat niet langer voldoet aan de vereiste bepaald in artikel 12, 2° :

- een tijdelijke schorsing in het belang van de dienst;*
- de veiligheidsmaatregelen nodig voor het bewaren van het geheim, bijvoorbeeld : aan de betrokkene de toegang ontzeggen tot een lokaal, een kast, tot bepaalde documenten enzovoort;*
- een aanstelling tot andere functies in het belang van de dienst met of zonder weddeverlaging. Een dergelijke maatregel kan alleen worden genomen indien de veiligheid en de mogelijkheden van de dienst het toelaten;*
- een disponibiliteit in het belang van de dienst;*
- een tuchtstraf die kan gaan tot afzetting indien het personeelslid niet langer aan de genoemde vereiste voldoet als gevolg van een disciplinaire fout of een strafrechtelijke inbreuk vanwege dit personeelslid;*
- een ontslag van ambtswege volgens de bepalingen van de artikelen 166bis en 167bis, zelfs indien het personeelslid niet langer aan de genoemde vereiste voldoet als gevolg van omstandigheden die geen persoonlijke fout of strafrechtelijke inbreuk vormen vanwege dit personeelslid.*

Art. 14

Om tot personeelslid te kunnen worden benoemd moet men aan de volgende voorwaarden voldoen :

- voldoen aan de toelaatbaarheidsvereisten bepaald voor de te verlenen betrekking;
- bij de selectieprocedure in batige orde gerangschikt zijn;
- door de Administratieve Gezondheidsdienst geschikt zijn bevonden voor het te verlenen ambt;
- met goed gevolg de stage hebben volbracht.

Art. 14bis

Naargelang de omstandigheden kan het Comité beslissen een of meer van de volgende maatregelen te nemen ten overstaan van het personeelslid dat niet langer voldoet aan de vereiste bepaald in artikel 12, 2° :

- een tijdelijke schorsing in het belang van de dienst;
- de veiligheidsmaatregelen nodig voor het bewaren van het geheim, bijvoorbeeld : aan de betrokkene de toegang ontzeggen tot een lokaal, een kast, tot bepaalde documenten enzovoort;
- een aanstelling tot andere functies in het belang van de dienst met of zonder weddeverlaging. Een dergelijke maatregel kan alleen worden genomen indien de veiligheid en de mogelijkheden van de dienst het toelaten;
- een disponibiliteit in het belang van de dienst;
- een tuchtstraf die kan gaan tot afzetting indien het personeelslid niet langer aan de genoemde vereiste voldoet als gevolg van een disciplinaire fout of een strafrechtelijke inbreuk vanwege dit personeelslid;
- een ontslag van ambtswege volgens de bepalingen van de artikelen 166bis en 167bis, zelfs indien het personeelslid niet langer aan de genoemde vereiste voldoet als gevolg van omstandigheden die geen persoonlijke fout of strafrechtelijke inbreuk vormen vanwege dit personeelslid.

Art. 14

Nul ne peut être nommé membre du personnel s'il ne satisfait aux conditions suivantes :

- réunir les conditions d'admissibilité imposées pour l'emploi à conférer ;*
- avoir obtenu une place en ordre utile lors de la procédure de sélection;*
- être déclaré apte par le Service de santé administratif pour la fonction à conférer ;*
- avoir accompli le stage avec satisfaction.*

Art. 14bis

Selon les circonstances, le Comité peut décider de prendre une ou plusieurs des mesures suivantes à l'égard du membre du personnel qui a cessé de répondre à la condition fixée en vertu de l'article 12, 2° :

1) une suspension temporaire dans l'intérêt du service;

2) les mesures de sécurité nécessaires à la préservation du secret comme par exemple, lui interdire l'accès à un local, à une armoire, à certains documents, etc ...;

3) une affectation à d'autres fonctions dans l'intérêt du service avec ou sans diminution du traitement. Une telle mesure ne peut être prise que si la sécurité et les possibilités du service le permettent;

4) une mise en disponibilité dans l'intérêt du service;

5) une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation si le membre du personnel a cessé de répondre à ladite condition par suite d'une faute disciplinaire ou d'une infraction pénale dans son chef;

6) une démission d'office selon les dispositions des articles 166 bis et 167 bis, même si le membre du personnel a cessé de répondre à ladite condition par suite de circonstances non constitutives d'une faute personnelle ou d'une infraction pénale dans son chef.

Art. 14

Nul ne peut être nommé membre du personnel s'il ne satisfait aux conditions suivantes :

- réunir les conditions d'admissibilité imposées pour l'emploi à conférer ;
- avoir obtenu une place en ordre utile lors de la procédure de sélection;
- être déclaré apte par le Service de santé administratif pour la fonction à conférer ;
- avoir accompli le stage avec satisfaction.

Art. 14bis

Selon les circonstances, le Comité peut décider de prendre une ou plusieurs des mesures suivantes à l'égard du membre du personnel qui a cessé de répondre à la condition fixée en vertu de l'article 12, 2° :

– une suspension temporaire dans l'intérêt du service;

– les mesures de sécurité nécessaires à la préservation du secret comme par exemple, lui interdire l'accès à un local, à une armoire, à certains documents, etc ...;

– une affectation à d'autres fonctions dans l'intérêt du service avec ou sans diminution du traitement. Une telle mesure ne peut être prise que si la sécurité et les possibilités du service le permettent;

– une mise en disponibilité dans l'intérêt du service;

– une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation si le membre du personnel a cessé de répondre à ladite condition par suite d'une faute disciplinaire ou d'une infraction pénale dans son chef;

– une démission d'office selon les dispositions des articles 166 bis et 167 bis, même si le membre du personnel a cessé de répondre à ladite condition par suite de circonstances non constitutives d'une faute personnelle ou d'une infraction pénale dans son chef.

HOOFDSTUK II

Selectieprocedures

Art. 15

Het Vast Comité beslist over de inrichting van de selectieprocedures, bepaalt, op voorstel van de griffier, de proeven waaruit zij bestaan en stelt de uitvoeringsvoorwaarden en het programma ervan vast.

Art. 16

Wanneer het gaat om vergelijkende examens worden de deelnemers die ten minste het minimum van de vereiste punten behalen tot laureaten uitgeroepen.

Ze worden gerangschikt op basis van het aantal behaalde punten.

Wanneer het gaat om een andere selectieprocedure stelt de griffier een voorstel van rangschikking van de kandidaten op.

De kandidatuur van een persoon die reeds bij het Vast Comité in dienst is, kan echter alleen in aanmerking worden genomen indien de betrokkene, op de datum waarop de inschrijvingen voor het examen worden afgesloten, reeds een beoordeling 'zeer goed' of een betere beoordeling had gekregen die, op deze datum, ten minste twee jaar teruggaat en indien de betrokkene sindsdien geen lagere beoordeling heeft gekregen.

Art. 17

Met betrekking tot het oproepen tot de stage in de toegekende graad mag het Comité, bij een gelijkwaardige rangschikking, de voorkeur geven aan de laureaat die reeds in dienst is bij het Comité, als stagiair of als vast of contractueel personeelslid, of aan gelijk wie die als administratief personeelslid bij het Comité in dienst is geweest.

HOOFDSTUK III

Stage en aanstelling

Art. 18

§ 1. Bij beslissing van het Comité en volgens de behoeften van de dienst kan een van de laureaten van de selectieprocedure die in batige orde is gerangschikt, tot de stage worden toegelaten.

HOOFDSTUK II

Selectieprocedures

Art. 15

Het Vast Comité beslist over de organisatie van de vergelijkende examens, en keurt op voorstel van de griffier de proeven waaruit zij bestaan, de uitvoeringsvoorwaarden en het programma goed.

Art. 16

De deelnemers aan een vergelijkend examen die daarin het vereiste minimum van de punten hebben behaald, worden verklaard geslaagd te zijn. De geslaagden worden gerangschikt volgens het aantal punten dat zij behaalden.

Het Vast Comité kan, op voorstel van de griffier, voor elke specifieke aanwerving bijzondere voorwaarden vaststellen inzake de beroepsbekwaamheid, zoals het bezit van een praktische kennis of de vorige uitoefening van een bepaald beroep. (De Voorzitter van de Kamer die hiervan in kennis wordt gesteld, legt deze beslissing van het Vast Comité ter goedkeuring voor aan de commissie voor de Comptabiliteit).

Art. 17

(Dit artikel is weggelaten).

HOOFDSTUK III

Stage en aanstelling

Art. 18

§ 1. Bij beslissing van het Comité en volgens de behoeften van de dienst kan een van de laureaten van de selectieprocedure die in batige orde is gerangschikt, tot de stage worden toegelaten.

CHAPITRE II

Des procédures de sélection

Art. 15

Le Comité permanent décide de l'organisation et détermine les procédures de sélection. Sur proposition du greffier, le Comité approuve les épreuves, les modalités et le programme.

Art. 16

Lorsqu'il s'agit de concours, sont déclarés lauréats, les participants qui y obtiennent au moins le minimum des points requis. Ils sont classés selon l'importance des points qu'ils ont obtenus.

Lorsqu'il s'agit d'une autre procédure de sélection, le greffier dresse une proposition de classement des candidats.

La candidature d'une personne déjà en service auprès du Comité permanent ne peut toutefois être prise en considération que si, à la date à laquelle les inscriptions au concours ont été clôturées, elle était déjà nantie d'une évaluation «très bon» ou supérieure, qui, à cette date, remontait à moins de deux ans et si, depuis lors, aucune évaluation inférieure ne lui a été attribuée ;

Art. 17

Pour l'appel au stage dans le grade attribué, le Comité peut donner la préférence, à classement équivalent, au lauréat qui est déjà en service au sein du Comité que ce soit comme stagiaire, personnel statutaire ou contractuel ou à toute autre personne ayant été au service du Comité comme membre du personnel administratif.

CHAPITRE III

Du stage et de l'admission

Art. 18

§ 1^{er}. Tout lauréat de la procédure de sélection classé en ordre utile peut être admis au stage sur décision du Comité, en fonction des besoins du service.

CHAPITRE II

Des procédures de sélection

Art. 15

Le Comité permanent décide de l'organisation des concours de recrutement et approuve sur proposition du greffier les épreuves, les modalités et le programme.

Art. 16

Lorsqu'il s'agit de concours, sont déclarés lauréats, les participants qui y obtiennent au moins le minimum des points requis. Ils sont classés selon l'importance des points qu'ils ont obtenus.

Le Comité permanent peut, sur proposition du greffier, établir des conditions particulières pour les recrutements spécifiques. Il peut notamment imposer des exigences particulières en matière de compétences professionnelles, telles que la possession d'une connaissance pratique ou l'exercice antérieur d'une profession déterminée. (Lorsqu'il en prend connaissance, le Président de la Chambre soumet cette décision du Comité permanent à la commission de la Comptabilité pour approbation).

Art. 17

(Cet article est supprimé).

CHAPITRE III

Du stage et de l'admission

Art. 18

§ 1^{er}. Tout lauréat de la procédure de sélection classé en ordre utile peut être admis au stage sur décision du Comité, en fonction des besoins du service.

Hij kan worden toegelaten voor zijn lichamelijke geschiktheid wordt gecontroleerd; hij zal echter naderhand ambtshalve worden ontslagen indien hij niet aan deze vereiste voldoet. Hij kan eveneens tot de stage worden toegelaten in afwachting van de toekenning van zijn veiligheidsmachtiging. Indien de veiligheidsmachtiging hem niet wordt uitgereikt, wordt hij ambtshalve ontslagen.

§ 2. De laureaat die om persoonlijke redenen vraagt zijn indiensttreding uit te stellen, verliest, indien aan zijn verzoek gevolg wordt gegeven, de gunst van zijn rangschikking en wordt bovenaan de wervingsreserve gerangschikt zoals ze op dat ogenblik bestaat. De laureaat die een tweede keer zou vragen om zijn indiensttreding uit te stellen, zal onderaan de wervingsreserve worden gerangschikt zoals ze op dat ogenblik zal bestaan.

Elke motivering van het verzoek tot uitstel van de indiensttreding, buiten de noodzaak een wettelijke opzeggingstermijn te eerbiedigen en die door de griffier niet als wettig wordt erkend, zal worden beschouwd als persoonlijke reden in de betekenis van het voorgaande lid.

De door het Comité vastgestelde wervingsreserves zijn geldig voor een periode van twee jaar en kunnen eenmaal worden verlengd.

§ 3. De duur van de stage bedraagt één jaar.

Bij het berekenen van de duur van de stage wordt geen rekening gehouden met afwezigheden die, in één of meerdere keren, langer dan één maand duren, zelfs indien de stagiair tijdens deze afwezigheden in actieve dienst is gebleven.

Bij het berekenen van deze dagen afwezigheid wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks vakantieverlof noch met het uitzonderlijk verlof bepaald in de artikelen 84 en 85.

Wanneer het Vast Comité dit nuttig acht, kan de duur van de stage worden verlengd.

Art. 19

Onverminderd de toepassing van de bepalingen die uitdrukkelijk de stagiairs beogen, zijn deze laatste onderworpen aan de artikelen 3 tot en met 9, 14 bis, 74, 76, 77, 1° tot en met 3° en 9°, 78 tot en met 89, 91, 92, 93, 1°, 94 tot en met 99, 135, 158 tot en met 165, 166, 1° tot en met 4°, 7° tot en met 9°, 167, 1°, 170 tot en

Hij kan worden toegelaten vóór zijn lichamelijke geschiktheid wordt gecontroleerd; hij zal echter naderhand ambtshalve worden ontslagen indien hij niet aan deze vereiste voldoet. Hij kan eveneens tot de stage worden toegelaten in afwachting van de toekenning van zijn veiligheidsmachtiging. Indien de veiligheidsmachtiging hem niet wordt uitgereikt, wordt hij ambtshalve ontslagen.

§ 2. De laureaat die om persoonlijke redenen vraagt zijn indiensttreding uit te stellen, verliest, indien aan zijn verzoek gevolg wordt gegeven, de gunst van zijn rangschikking en wordt bovenaan de wervingsreserve gerangschikt zoals ze op dat ogenblik bestaat. De laureaat die een tweede keer zou vragen om zijn indiensttreding uit te stellen, zal onderaan de wervingsreserve worden gerangschikt zoals ze op dat ogenblik zal bestaan.

Elke motivering van het verzoek tot uitstel van de indiensttreding, buiten de noodzaak een wettelijke opzeggingstermijn te eerbiedigen en die door de griffier niet als wettig wordt erkend, zal worden beschouwd als persoonlijke reden in de betekenis van het voorgaande lid.

De door het Comité vastgestelde wervingsreserves zijn geldig voor een periode van twee jaar en kunnen eenmaal worden verlengd.

§ 3. De duur van de stage bedraagt één jaar.

Bij het berekenen van de duur van de stage wordt geen rekening gehouden met afwezigheden die, in één of meerdere keren, langer dan één maand duren, zelfs indien de stagiair tijdens deze afwezigheden in actieve dienst is gebleven.

Bij het berekenen van deze dagen afwezigheid wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks vakantieverlof noch met het uitzonderlijk verlof bepaald in de artikelen 84 en 85.

Wanneer het Vast Comité dit nuttig acht, kan de duur van de stage worden verlengd.

Art. 19

Onverminderd de toepassing van de bepalingen die uitdrukkelijk de stagiairs beogen, zijn deze laatste onderworpen aan de artikelen 3 tot en met 9, 14 bis, 74, 76, 77, 1° tot en met 3° en 9°, 78 tot en met 89, 91, 92, 93, 1°, 94 tot en met 99, 135, 158 tot en met 165, 166, 1° tot en met 4°, 7° tot en met 9°, 167, 1°, 170 tot en

Il est admissible avant la vérification de son aptitude physique ; toutefois il sera ultérieurement démis d'office s'il ne satisfait pas à cette condition. Il peut également être admis au stage dans l'attente de l'attribution de son habilitation de sécurité. Si l'habilitation de sécurité ne lui est pas accordée, il est démissionné d'office.

§ 2. Le lauréat qui demande pour des raisons de convenance personnelle, d'ajourner son entrée en fonction, perd, en cas d'acceptation de sa demande, le bénéfice de son rang de classement et il sera classé en tête de la réserve de recrutement telle qu'elle existe à ce moment. Le lauréat qui demanderait une seconde fois à retarder son entrée en service sera classé le dernier de la réserve telle qu'elle existera à ce moment.

Toute motivation de la demande d'ajournement de l'entrée en fonctions autre que la nécessité de respecter un préavis légal et qui n'aura pas été admise comme légitime par le greffier sera considérée comme raison de convenance personnelle au sens de l'alinéa précédent.

Les réserves de recrutement décidées par le Comité sont valables pendant une période de deux ans. Elles peuvent être renouvelées une fois.

§ 3. Le stage est d'une durée de un an.

Pour le calcul de la durée du stage ne sont pas prises en considération les absences qui, en une ou plusieurs fois, dépassent un mois même si durant celles-ci le stagiaire est resté dans la position d'activité de service.

Le congé annuel de vacances et les congés exceptionnels mentionnés aux articles 84 et 85 ne sont pas pris en considération pour le calcul de ces jours d'absence.

Lorsque le Comité permanent le juge utile, la durée du stage peut être prolongée.

Art. 19

Sans préjudice de l'application des dispositions qui visent expressément les stagiaires, ceux-ci sont soumis aux articles 3 à 9,14^{bis}, 74, 76, 77, 1° à 3° et 9°, 78 à 89, 91, 92, 93, 1°, 94 à 99, 135, 158 à 165, 166, 1° à 4°, 7° à 9°,167, 1°, 170 à 212 et 224^{bis}. Il en est de même des articles 118, 119, 121 à 123 et 127 à 130,

Il est admissible avant la vérification de son aptitude physique ; toutefois il sera ultérieurement démis d'office s'il ne satisfait pas à cette condition. Il peut également être admis au stage dans l'attente de l'attribution de son habilitation de sécurité. Si l'habilitation de sécurité ne lui est pas accordée, il est démissionné d'office.

§ 2. Le lauréat qui demande pour des raisons de convenance personnelle, d'ajourner son entrée en fonction, perd, en cas d'acceptation de sa demande, le bénéfice de son rang de classement et il sera classé en tête de la réserve de recrutement telle qu'elle existe à ce moment. Le lauréat qui demanderait une seconde fois à retarder son entrée en service sera classé le dernier de la réserve telle qu'elle existera à ce moment.

Toute motivation de la demande d'ajournement de l'entrée en fonctions autre que la nécessité de respecter un préavis légal et qui n'aura pas été admise comme légitime par le greffier sera considérée comme raison de convenance personnelle au sens de l'alinéa précédent.

Les réserves de recrutement décidées par le Comité sont valables pendant une période de deux ans. Elles peuvent être renouvelées une fois.

§ 3. Le stage est d'une durée de un an.

Pour le calcul de la durée du stage ne sont pas prises en considération les absences qui, en une ou plusieurs fois, dépassent un mois même si durant celles-ci le stagiaire est resté dans la position d'activité de service.

Le congé annuel de vacances et les congés exceptionnels mentionnés aux articles 84 et 85 ne sont pas pris en considération pour le calcul de ces jours d'absence.

Lorsque le Comité permanent le juge utile, la durée du stage peut être prolongée.

Art. 19

Sans préjudice de l'application des dispositions qui visent expressément les stagiaires, ceux-ci sont soumis aux articles 3 à 9,14^{bis}, 74, 76, 77, 1° à 3° et 9°, 78 à 89, 91, 92, 93, 1°, 94 à 99, 135, 158 à 165, 166, 1° à 4°, 7° à 9°,167, 1°, 170 à 212 et 224^{bis}. Il en est de même des articles 118, 119, 121 à 123 et 127 à 130,

met 212 en 224 bis. Ook de artikelen 118, 119, 121 tot en met 123 en 127 tot en met 130 zijn op hen van toepassing voor zover ze betrekking hebben op de disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit.

Voor de toepassing van dit artikel worden de stagiairs geacht houder te zijn van de graad waarin ze tot de stage werden toegelaten.

Art. 20

Het Vast Comité bepaalt de bijzondere regels die gelden voor het volbrengen van de stages. Deze regels zijn het voorwerp van bijlage IV van het onderhavige statuut.

Art. 21

§ 1.1° De stagiair die om welke reden ook ongeschikt wordt geacht, kan te allen tijde worden ontslagen, mits een opzegging van ten minste één maand. De maatregel wordt door de griffier voorgesteld en wordt met redenen omkleed. De griffier brengt de stagiair op de hoogte van de maatregel.

De beslissing om de stagiair te ontslaan wordt genomen door het Vast Comité en wordt met redenen omkleed. De stagiair kan aan het Vast Comité een verweerschrift voorleggen en vragen om te worden gehoord. De voorzitter van het Vast Comité moet het verweerschrift ontvangen uiterlijk binnen de zeven werkdagen vanaf de betekening van het voorstel tot ontslag.

2° In geval van ernstige fout kan de stagiair zonder opzegging worden ontslagen.

De maatregel wordt door de griffier voorgesteld en wordt met redenen omkleed. De griffier brengt de stagiair op de hoogte van de maatregel.

De beslissing om de stagiair te ontslaan wordt genomen door het Vast Comité en wordt met redenen omkleed.

§ 2. Op het einde van de stage wordt de stagiair die in elk opzicht geschikt wordt bevonden, tot personeelslid benoemd in de graad waarin hij tot de stage werd toegelaten.

Een vaste betrekking in die graad wordt hem toegevoerd.

met 212 en 224 bis. Ook de artikelen 118, 119, 121 tot en met 123 en 127 tot en met 130 zijn op hen van toepassing voor zover ze betrekking hebben op de disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit.

Voor de toepassing van dit artikel worden de stagiairs geacht houder te zijn van de graad waarin ze tot de stage werden toegelaten.

Art. 20

Het Vast Comité bepaalt de bijzondere regels die gelden voor het volbrengen van de stages. Deze regels zijn het voorwerp van bijlage IV van het onderhavige statuut.

Art. 21

§ 1.1° De stagiair die om welke reden ook ongeschikt wordt geacht, kan te allen tijde worden ontslagen, mits een opzegging van ten minste één maand.

De maatregel wordt door de griffier voorgesteld en wordt met redenen omkleed. De griffier brengt de stagiair op de hoogte van de maatregel.

De beslissing om de stagiair te ontslaan wordt genomen door het Vast Comité en wordt met redenen omkleed. De stagiair kan aan het Vast Comité een verweerschrift voorleggen en vragen om te worden gehoord. De voorzitter van het Vast Comité moet het verweerschrift ontvangen uiterlijk binnen de zeven werkdagen vanaf de betekening van het voorstel tot ontslag.

2° In geval van ernstige fout kan de stagiair zonder opzegging worden ontslagen.

De maatregel wordt door de griffier voorgesteld en wordt met redenen omkleed. De griffier brengt de stagiair op de hoogte van de maatregel.

De beslissing om de stagiair te ontslaan wordt genomen door het Vast Comité en wordt met redenen omkleed.

§ 2. Op het einde van de stage wordt de stagiair die in elk opzicht geschikt wordt bevonden, tot personeelslid benoemd in de graad waarin hij tot de stage werd toegelaten.

Een vaste betrekking in die graad wordt hem toegevoerd.

dans la mesure où ils concernent la disponibilité pour maladie ou infirmité.

Pour l'application du présent article, les stagiaires sont censés être titulaires du grade pour lequel ils ont été admis au stage.

Art. 20

Le Comité permanent fixe le régime particulier propre à l'accomplissement des stages. Ce régime est défini à l'annexe IV du présent statut.

Art. 21

§ 1^{er}. 1° Le stagiaire jugé inapte pour quelque motif que ce soit pourra, à tout moment, être licencié moyennant préavis d'un mois au moins. La mesure est proposée par le greffier et est motivée. Elle est communiquée au stagiaire par le greffier.

La décision de licencier le stagiaire est prise par le Comité permanent et est motivée. Le stagiaire peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent et demander à être entendu. Le mémoire doit parvenir au Président du Comité permanent au plus tard dans les sept jours ouvrables de la notification de la proposition de licenciement.

2° En cas de faute grave, le stagiaire peut être licencié sans préavis.

La mesure est proposée par le greffier et est motivée. Elle est communiquée au stagiaire par le greffier.

La décision de licencier le stagiaire est prise par le Comité permanent et est motivée.

§ 2. A l'issue du stage, le stagiaire jugé apte à tous égards est nommé en qualité de membre du personnel au grade pour lequel il a été admis au stage.

Il est affecté à un emploi permanent de son grade.

dans la mesure où ils concernent la disponibilité pour maladie ou infirmité.

Pour l'application du présent article, les stagiaires sont censés être titulaires du grade pour lequel ils ont été admis au stage.

Art. 20

Le Comité permanent fixe le régime particulier propre à l'accomplissement des stages. Ce régime est défini à l'annexe IV du présent statut.

Art. 21

§ 1^{er}. 1° Le stagiaire jugé inapte pour quelque motif que ce soit pourra, à tout moment, être licencié moyennant préavis d'un mois au moins.

La mesure est proposée par le greffier et est motivée. Elle est communiquée au stagiaire par le greffier.

La décision de licencier le stagiaire est prise par le Comité permanent et est motivée. Le stagiaire peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent et demander à être entendu. Le mémoire doit parvenir au Président du Comité permanent au plus tard dans les sept jours ouvrables de la notification de la proposition de licenciement.

2° En cas de faute grave, le stagiaire peut être licencié sans préavis.

La mesure est proposée par le greffier et est motivée. Elle est communiquée au stagiaire par le greffier.

La décision de licencier le stagiaire est prise par le Comité permanent et est motivée.

§ 2. A l'issue du stage, le stagiaire jugé apte à tous égards est nommé en qualité de membre du personnel au grade pour lequel il a été admis au stage.

Il est affecté à un emploi permanent de son grade.

Onverminderd artikel 18, § 2 neemt hij voor de berekening van zijn weddeanciënniteit en voor zijn rangschikking rang in op de datum waarop zijn stage een aanvang heeft genomen.

§ 3. (...)

Art. 22

De benoeming tot personeelslid treedt in werking zodra de stagiair,

– een schriftelijke verklaring heeft ondertekend waarin hij instemt met zijn benoeming tot personeelslid overeenkomstig de bepalingen van het onderhavige statuut;

– de eed heeft afgelegd krachtens artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

TITEL IV

Evaluatie

Art. 23

De evaluatie is verplicht voor alle personeelsleden, alsmede voor het contractueel personeel en de gedetacheerde ambtenaren.

De evaluatie wordt vastgesteld na afloop van een evaluatiegesprek waarin de sterke en minder sterke punten van de persoonlijkheid en het rendement van de geëvalueerde worden besproken. Op het einde van dit gesprek worden de acties of inspanningen gepreciseerd die de geëvalueerde moet nemen of doen om zijn beoordeling te verbeteren.

Art. 24

Volgens de door het Vast Comité bepaalde voorwaarden houdt de griffier voor elk personeelslid, bedoeld in het voorgaande artikel, een evaluatiedossier bij dat met name een individuele fiche bevat waarop de precieze feiten en bevindingen, zowel gunstige als ongunstige, worden opgetekend die als elementen bij de beoordeling kunnen dienen. Dit dossier bevat een door de betrokkene geparafeerde inventaris van de documenten. De betrokkene kan gelijk wanneer inzage nemen van dit dossier.

Onverminderd artikel 18, §2 neemt hij voor de berekening van zijn weddeanciënniteit en voor zijn rangschikking rang in op de datum waarop zijn stage een aanvang heeft genomen.

§ 3. (...)

Art. 22

De benoeming tot personeelslid treedt in werking zodra de stagiair de eed heeft afgelegd krachtens artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

TITEL IV

Evaluatie

Art. 23

De evaluatie is verplicht voor alle personeelsleden, alsmede voor de gedetacheerde ambtenaren.

De evaluatie wordt vastgesteld na afloop van een evaluatiegesprek waarin de sterke en minder sterke punten van de persoonlijkheid en het rendement van de geëvalueerde worden besproken. Op het einde van dit gesprek worden de acties of inspanningen gepreciseerd die de geëvalueerde moet nemen of doen om zijn beoordeling te verbeteren.

Art. 24

Volgens de door het Vast Comité bepaalde voorwaarden houdt de griffier voor elk personeelslid, bedoeld in het voorgaande artikel, een evaluatiedossier bij dat met name een individuele fiche bevat waarop de precieze feiten en bevindingen, zowel gunstige als ongunstige, worden opgetekend die als elementen bij de beoordeling kunnen dienen. Dit dossier bevat een door de betrokkene geparafeerde inventaris van de documenten. De betrokkene kan gelijk wanneer inzage nemen van dit dossier.

Sans préjudice de l'article 18, § 2, il prend rang, pour le calcul de son ancienneté de traitement et pour son classement, à la date à laquelle a débuté son stage .

§ 3. (...)

Art. 22

La nomination en qualité de membre du personnel est effective dès que le stagiaire,

7) a signé une déclaration écrite par laquelle il accepte sa nomination en qualité de membre du personnel telle que régie par le présent statut;

8) a prêté le serment prescrit par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

TITRE IV

De l'évaluation

Art. 23

L'évaluation est obligatoire pour tous les membres du personnel ainsi que pour le personnel contractuel et les fonctionnaires détachés.

L'évaluation est arrêtée à l'issue d'un entretien d'évaluation au cours duquel sont abordés les points forts et moins forts de la personnalité et du rendement de l'évalué. L'entretien se clôture par la précision d'actions ou d'efforts à entreprendre par l'évalué en vue d'améliorer son appréciation.

Art. 24

Selon les modalités fixées par le Comité permanent, le greffier tient, pour chaque membre du personnel visé à l'article précédent, un dossier d'évaluation contenant notamment une fiche individuelle qui relate les faits ou constatations précis, favorables ou défavorables, susceptibles de servir d'éléments d'appréciation. Le dossier contient un inventaire paraphé par l'intéressé des documents qui s'y trouvent . L'intéressé a accès à ce dossier en tout temps.

Sans préjudice de l'article 18, § 2, il prend rang, pour le calcul de son ancienneté de traitement et pour son classement, à la date à laquelle a débuté son stage .

§ 3. (...)

Art. 22

La nomination en qualité de membre du personnel est effective dès que le stagiaire a prêté le serment prescrit par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

TITRE IV

De l'évaluation

Art. 23

L'évaluation est obligatoire pour tous les membres du personnel ainsi que pour les fonctionnaires détachés.

L'évaluation est arrêtée à l'issue d'un entretien d'évaluation au cours duquel sont abordés les points forts et moins forts de la personnalité et du rendement de l'évalué. L'entretien se clôture par la précision d'actions ou d'efforts à entreprendre par l'évalué en vue d'améliorer son signalement.

Art. 24

Selon les modalités fixées par le Comité permanent, le greffier tient, pour chaque membre du personnel visé à l'article précédent, un dossier d'évaluation contenant notamment une fiche individuelle qui relate les faits ou constatations précis, favorables ou défavorables, susceptibles de servir d'éléments d'appréciation. Le dossier contient un inventaire paraphé par l'intéressé des documents qui s'y trouvent . L'intéressé a accès à ce dossier en tout temps.

Die gegevens en vaststellingen mogen slechts betrekking hebben op de ambtsuitoefening of op handelingen van het privéleven die de goede naam van het Vast Comité aantasten.

In het evaluatiedossier mag geen enkele politieke aanbeveling of interventie voorkomen.

Art. 25

§ 1. De evaluatie is jaarlijks voor de personeelsleden en vindt plaats volgens de criteria beschreven in bijlage III van het onderhavige statuut, alsook volgens de bijzondere voorwaarden die daarin worden bepaald.

§ 2. De referentieperiode vangt aan op de datum van de vorige evaluatie of van de benoeming in vast dienstverband.

De evaluatie wordt evenwel alleen toegekend indien het personeelslid tijdens de referentieperiode gedurende ten minste zes maanden prestaties heeft verricht. Voor de berekening van die periode van zes maanden worden afwezigheden die, met of zonder onderbreking, meer dan één maand bedragen niet meegerekend, zelfs indien het personeelslid tijdens die periodes van afwezigheid in actieve dienst is gebleven. Bij het berekenen van deze dagen afwezigheid wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks vakantieverlof noch met het uitzonderlijk verlof bedoeld in de artikelen 84 en 85.

§ 3. (...)

Art. 26

De evaluatie komt in aanmerking om :

1° de administratieve stand van het personeelslid vast te leggen vanaf de datum van toekenning tot de datum van toekenning van de volgende evaluatie;

2° de weddeverhoging te bepalen volgens de voorwaarden vastgelegd in de bezoldigingsregeling;

3° de eventuele toekenning van een premie te bepalen die tussen 1 en 5% van de bruto jaarwedde van het personeelslid bedraagt en afhankelijk is van de beoordeling 'zeer goed' of 'uitzonderlijk' op het ogenblik van de evaluatie.

Die gegevens en vaststellingen mogen slechts betrekking hebben op de ambtsuitoefening of op handelingen van het privéleven die de goede naam van het Vast Comité aantasten.

In het evaluatiedossier mag geen enkele politieke aanbeveling of interventie voorkomen.

Art. 25

§ 1. De evaluatie is jaarlijks voor de personeelsleden en vindt plaats volgens de criteria beschreven in bijlage III van het onderhavige statuut, alsook volgens de bijzondere voorwaarden die daarin worden bepaald.

§ 2. De referentieperiode vangt aan op de datum van de vorige evaluatie of van de benoeming in vast dienstverband.

De evaluatie wordt evenwel alleen toegekend indien het personeelslid tijdens de referentieperiode gedurende ten minste zes maanden prestaties heeft verricht. Voor de berekening van die periode van zes maanden worden afwezigheden die, met of zonder onderbreking, meer dan één maand bedragen niet meegerekend, zelfs indien het personeelslid tijdens die periodes van afwezigheid in actieve dienst is gebleven. Bij het berekenen van deze dagen afwezigheid wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks vakantieverlof noch met het uitzonderlijk verlof bedoeld in de artikelen 84 en 85.

§ 3. (...)

Art. 26

De evaluatie komt in aanmerking om :

1° de administratieve stand van het personeelslid vast te leggen vanaf de datum van toekenning tot de datum van toekenning van de volgende evaluatie;

2° de weddeverhoging te bepalen volgens de voorwaarden vastgelegd in de bezoldigingsregeling;

3° de eventuele toekenning van een premie te bepalen die tussen 1 en 5% van de bruto jaarwedde van het personeelslid bedraagt en afhankelijk is van de beoordeling 'zeer goed' of 'uitzonderlijk' op het ogenblik van de evaluatie.

Ces relations et constatations ne peuvent avoir trait qu'à l'exercice de la fonction ou à des actes de la vie privée portant atteinte au bon renom du Comité permanent.

Aucune recommandation ou intervention de nature politique, ne peut figurer au dossier d'évaluation.

Art. 25

§ 1^{er}. L'évaluation est annuelle pour les membres du personnel, elle est effectuée suivant les critères définis à l'annexe III du présent statut ainsi que suivant les modalités particulières qui y sont précisées.

§ 2. La période de référence débute à la date de l'évaluation précédente ou de la nomination définitive.

L'évaluation n'est toutefois attribuée que si le membre du personnel a accompli des prestations effectives d'au moins six mois pendant la période de référence. Pour calculer ces six mois, l'on ne prend pas en considération les absences qui, en une ou plusieurs fois, dépassent un mois, même si durant celles-ci le membre du personnel est resté dans la position d'activité de service. Le congé annuel de vacances et les congés exceptionnels mentionnés aux articles 84 et 85 ne sont pas pris en considération pour le calcul de ces jours d'absence.

§ 3. (...)

Art. 26

L'évaluation est prise en considération pour fixer :

1° la situation administrative du membre du personnel depuis la date de son attribution jusqu'à la date d'attribution de l'évaluation suivante ;

2° l'avancement de traitement dans les conditions prévues par le statut pécuniaire ;

3° l'octroi éventuel d'une prime se situant entre 1 et 5% du traitement brut annuel du membre du personnel et liée au signalement «très bon» et «exceptionnel» au moment de l'évaluation.

Ces relations et constatations ne peuvent avoir trait qu'à l'exercice de la fonction ou à des actes de la vie privée portant atteinte au bon renom du Comité permanent.

Aucune recommandation ou intervention de nature politique, ne peut figurer au dossier d'évaluation.

Art. 25

§ 1^{er}. L'évaluation est annuelle pour les membres du personnel, elle est effectuée suivant les critères définis à l'annexe III du présent statut ainsi que suivant les modalités particulières qui y sont précisées.

§ 2. La période de référence débute à la date de l'évaluation précédente ou de la nomination définitive.

L'évaluation n'est toutefois attribuée que si le membre du personnel a accompli des prestations effectives d'au moins six mois pendant la période de référence. Pour calculer ces six mois, l'on ne prend pas en considération les absences qui, en une ou plusieurs fois, dépassent un mois, même si durant celles-ci le membre du personnel est resté dans la position d'activité de service. Le congé annuel de vacances et les congés exceptionnels mentionnés aux articles 84 et 85 ne sont pas pris en considération pour le calcul de ces jours d'absence.

§ 3. (...)

Art. 26

L'évaluation est prise en considération pour fixer :

1° la situation administrative du membre du personnel depuis la date de son attribution jusqu'à la date d'attribution de l'évaluation suivante ;

2° l'avancement de traitement dans les conditions prévues par le statut pécuniaire ;

3° l'octroi éventuel d'une prime se situant entre 1 et 5% du traitement brut annuel du membre du personnel et liée au signalement «très bon» et «exceptionnel» au moment de l'évaluation.

Art. 27

(...)

Art. 28

De griffier brengt een met redenen omkleed advies uit dat tot doel heeft een objectieve evaluatie mogelijk te maken van de waarde, de bekwaamheden, het rendement en de verdienste van het personeelslid. Dit advies wordt samengevat in een van de volgende beoordelingen, die het eigenlijke voorstel van evaluatie vormt: 'uitzonderlijk', 'zeer goed', 'goed', 'voldoende', 'onvoldoende'.

Art. 29

(...)

Art. 27

(...)

Art. 28

De griffier brengt een met redenen omkleed advies uit dat tot doel heeft een objectieve evaluatie mogelijk te maken van de waarde, de bekwaamheden, het rendement en de verdienste van het personeelslid. Dit advies wordt samengevat in een van de volgende beoordelingen, die het eigenlijke voorstel van evaluatie vormt: 'uitzonderlijk', 'zeer goed', 'goed', 'voldoende', 'onvoldoende'.

Art. 29

De premie zoals bepaald in artikel 26, 3° wordt toegekend op voorstel van de griffier en na goedkeuring door het Comité op basis van een evaluatieprocedure zoals omschreven in de bijlage III.

De criteria van deze evaluatie zijn de volgende :

1° kwaliteit van het werk en deskundigheid;

2° kwantiteit van het werk en snelheid van uitvoering;

3° dienstbaarheid en initiatief;

4° collegialiteit;

5° attitude, communicatie en voorkomen (in de gegeven functie);

6° (indien van toepassing) leiding geven.

Om op de toekenning van de bedoelde premie aanspraak te maken, mag de betrokkene behalve de beoordeling «zeer goed» of «uitzonderlijk», op geen enkel criterium onvoldoende presteren en moet in minstens vier criteria «zeer goed» of «uitzonderlijk» halen. De toekenning van een premie gaande van 1% tot 5% wordt specifiek gemotiveerd in het voorstel van de griffier en staat in verhouding tot de weging van de voornoemde criteria .

Art. 27

(...)

Art. 28.-

Le greffier émet un avis motivé qui a pour objet de permettre une évaluation objective de la valeur, des aptitudes, du rendement et du mérite du membre du personnel. Cet avis sera synthétisé par une des mentions suivantes, laquelle constitue la proposition d'évaluation proprement dite : «exceptionnel», «très bon», «bon», «satisfaisant», «insuffisant».

Art. 29

(...)

Art. 27

(...)

Art. 28

Le greffier émet un avis motivé qui a pour objet de permettre une évaluation objective de la valeur, des aptitudes, du rendement et du mérite du membre du personnel. Cet avis sera synthétisé par une des signa-lements suivants, laquelle constitue la proposition d'évaluation proprement dite : «exceptionnel», «très bon», «bon», «satisfaisant», «insuffisant».

Art. 29

La prime telle que définie à l'article 26,3°, est octroyée sur proposition du greffier et après approbation du Comité sur la base d'une procédure d'évaluation décrite en annexe III.

Les critères d'évaluation sont les suivants :

1° qualité du travail et compétence ;

2° volume de travail et rapidité de l'exécution ;

3° capacité à rendre service et sens de l'initiative ;

4° collégialité ;

5° attitude, communication et image véhiculée (dans la fonction donnée) ;

6° capacité à diriger (le cas échéant).

L'intéressé ne peut prétendre à ladite prime que moyennant le signalement finale « très bon » ou « exceptionnel », l'absence totale d'une mention « insuffisant » et l'attribution d'une mention « très bon » ou « exceptionnel » pour au moins quatre des critères énumérés. L'octroi d'une prime se situant entre 1 et 5 % doit être spécifiquement motivée dans la proposition du greffier et est proportionnelle à la satisfaction donnée aux critères.

Art. 30

Alvorens het voorstel van evaluatie te verzenden bezorgt de griffier het evaluatiedossier aan het betrokken personeelslid, dat de documenten parafeert, dagtekent en binnen de acht werkdagen terugbezorgt indien het geen bezwaren wenst te formuleren.

Gaat het personeelslid niet akkoord met de voorgestelde beoordeling, dan noteert het dit binnen de acht dagen op het evaluatieformulier, samen met een schriftelijk bezwaar waarvan de ontvangst aan hem wordt bevestigd.

Indien het personeelslid nalaat zijn bezwaar binnen deze termijn terug te sturen en hiervoor geen geval van overmacht kan aanvoeren, wordt het geacht in te stemmen met het voorstel dat hem is gedaan.

Art. 31

Indien het personeelslid gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid die artikel 30, lid 2 hem biedt, wordt het door het Vast Comité in plenaire zitting gehoord.

Art. 32

De griffier stelt een verslag op, op grond waarvan de evaluatie zal worden toegekend, rekening houdend met alle elementen die voortvloeien uit de toepassing van de artikelen 30, lid 2 en 31.

Art. 33

Het Comité kent de evaluatie schriftelijk toe. Deze evaluatie wordt met redenen omkleed.

Art. 34

Wanneer het personeelslid geen bezwaar tegen het voorstel van de griffier heeft neergelegd, kan het Comité geen minder gunstige beoordeling toekennen dan de voorgestelde beoordeling indien het Comité het personeelslid niet voorafgaandelijk heeft gehoord.

Art. 35

Het personeelslid krijgt onmiddellijk kennis van de toegekende beoordeling. Het personeelslid dagtekent en parafeert het document voor kennisneming. Indien

Art. 30

Alvorens het voorstel van evaluatie te verzenden, bezorgt de griffier het evaluatiedossier aan het betrokken personeelslid, dat de documenten parafeert, dagtekent en binnen de acht werkdagen terugbezorgt indien het geen bezwaren wenst te formuleren.

Gaat het personeelslid niet akkoord met de voorgestelde beoordeling, dan noteert het dit binnen de acht dagen op het evaluatieformulier, samen met een schriftelijk bezwaar waarvan de ontvangst aan hem wordt bevestigd.

Indien het personeelslid nalaat zijn bezwaar binnen deze termijn terug te sturen en hiervoor geen geval van overmacht kan aanvoeren, wordt het geacht in te stemmen met het voorstel dat hem is gedaan.

Art. 31

Indien het personeelslid gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid die artikel 30, lid 2 hem biedt, wordt het door het Vast Comité in plenaire zitting gehoord.

Art. 32

De griffier stelt een verslag op, op grond waarvan de evaluatie zal worden toegekend, rekening houdend met alle elementen die voortvloeien uit de toepassing van de artikelen 30, lid 2 en 31.

Art. 33

Het Comité kent de evaluatie schriftelijk toe. Deze evaluatie wordt met redenen omkleed.

Art. 34

Wanneer het personeelslid geen bezwaar tegen het voorstel van de griffier heeft neergelegd, kan het Comité geen minder gunstige beoordeling toekennen dan de voorgestelde beoordeling indien het Comité het personeelslid niet voorafgaandelijk heeft gehoord.

Art. 35

Het personeelslid krijgt onmiddellijk kennis van de toegekende beoordeling. Het personeelslid dagtekent en parafeert het document voor kennisneming. Indien

Art. 30

Avant l'envoi de la proposition d'évaluation, le greffier communique le dossier d'évaluation au membre du personnel intéressé, qui paraphe les documents, les date et les restitue dans les huit jours ouvrables, s'il n'a pas d'objection à formuler.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord sur la mention proposée, il indique son désaccord sur le formulaire d'évaluation endéans les huit jours, accompagné d'une réclamation écrite dont il lui est accusé réception.

Si le membre du personnel ne renvoie pas sa réclamation dans ce délai et ne peut invoquer, pour ce faire, la force majeure, il est censé adhérer à la proposition qui lui a été communiquée.

Art. 31

Si le membre du personnel a fait usage de la possibilité offerte par l'article 30, alinéa 2, il est entendu, en séance plénière, par le Comité permanent.

Art. 32

Compte tenu de tous les éléments qui découlent de l'application des articles 30, alinéa 2, et 31, le greffier établit un rapport qui servira de base à l'attribution de l'évaluation.

Art. 33

Le Comité attribue l'évaluation. Cette attribution s'effectue par écrit et est motivée

Art. 34

Quand le membre du personnel n'a pas exprimé de réclamation contre la proposition du greffier, le Comité ne peut attribuer une mention moins favorable de celle qui est proposée sans avoir préalablement entendu le membre du personnel.

Art. 35

La mention attribuée est immédiatement communiquée au membre du personnel. Le membre du personnel date et paraphe le document pour prise de con-

Art. 30

Avant l'envoi de la proposition d'évaluation, le greffier communique le dossier d'évaluation au membre du personnel intéressé, qui paraphe les documents, les date et les restitue dans les huit jours ouvrables, s'il n'a pas d'objection à formuler.

Si le membre du personnel n'est pas d'accord sur la mention proposée, il indique son désaccord sur le formulaire d'évaluation endéans les huit jours, accompagné d'une réclamation écrite dont il lui est accusé réception.

Si le membre du personnel ne renvoie pas sa réclamation dans ce délai et ne peut invoquer, pour ce faire, la force majeure, il est censé adhérer à la proposition qui lui a été communiquée.

Art. 31

Si le membre du personnel a fait usage de la possibilité offerte par l'article 30, alinéa 2, il est entendu, en séance plénière, par le Comité permanent.

Art. 32

Compte tenu de tous les éléments qui découlent de l'application des articles 30, alinéa 2, et 31, le greffier établit un rapport qui servira de base à l'attribution de l'évaluation.

Art. 33

Le Comité attribue l'évaluation. Cette attribution s'effectue par écrit et est motivée

Art. 34

Quand le membre du personnel n'a pas exprimé de réclamation contre la proposition du greffier, le Comité ne peut attribuer un signalement moins favorable de celui qui est proposé sans avoir préalablement entendu le membre du personnel.

Art. 35

Le signalement attribué est immédiatement communiquée au membre du personnel. Le membre du personnel date et paraphe le document pour prise de

de betrokkene weigert, maakt de griffier daarvan melding op het document.

Art. 36

(...)

TITEL V

Ancienniteit en rangschikking

Art. 37

Onverminderd artikel 18, § 2 komen voor het berekenen van de graad- en niveau-anciënniteit alleen de werkelijke diensten in aanmerking die het personeelslid zonder vrijwillige onderbreking heeft verricht sedert het begin van de stage en als houder van een ambt met volledige prestaties.

Het personeelslid wordt geacht werkelijke diensten te verrichten zolang het zich bevindt in een administratieve toestand waardoor het zijn activiteitswedde of, bij gemis daarvan, zijn aanspraken op bevordering tot een hogere wedde behoudt.

De anciënniteit is gelijk aan de som van de volle kalendermaanden doorgebracht bij het uitoefenen van diensten die voor het berekenen van die anciënniteit in aanmerking komen.

Vrijwillig is de onderbreking die door de daad of de schuld van het personeelslid is veroorzaakt.

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

de betrokkene weigert, maakt de griffier daarvan melding op het document.

Art. 36

Onverminderd de toepassing van artikel 58 van dit statuut, wordt het personeelslid dat de vermelding «onvoldoende» krijgt, na zes maanden vanaf het definitief worden van de evaluatie opnieuw geëvalueerd. Krijgt hij op dat ogenblik opnieuw een vermelding «onvoldoende» dan wordt hij terug geëvalueerd na 3 maanden vanaf het definitief worden van de vorige evaluatie. Krijgt hij nogmaals de vermelding «onvoldoende» dan wordt hij ontslagen wegens professionele ongeschiktheid. Hij krijgt een vooropzeg, berekend volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de werknemers uit de privé-sector.

TITEL V

Ancienniteit en rangschikking

Art. 37

Onverminderd artikel 18, § 2 komen voor het berekenen van de graad en niveauanciënniteit alleen de werkelijke diensten in aanmerking die het personeelslid zonder vrijwillige onderbreking heeft verricht sedert het begin van de stage en als houder van een ambt met volledige prestaties.

Het personeelslid wordt geacht werkelijke diensten te verrichten zolang het zich bevindt in een administratieve toestand waardoor het zijn activiteitswedde of, bij gemis daarvan, zijn aanspraken op bevordering tot een hogere wedde behoudt.

De anciënniteit is gelijk aan de som van de volle kalendermaanden doorgebracht bij het uitoefenen van diensten die voor het berekenen van die anciënniteit in aanmerking komen.

Vrijwillig is de onderbreking die door de daad of de schuld van het personeelslid is veroorzaakt.

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

naissance. S'il refuse de le faire, le greffier en fait mention sur le document.

Art. 36

(...)

TITRE V

De l'ancienneté et du classement

Art. 37

Sans préjudice de l'article 18, § 2, pour le calcul de l'ancienneté de grade et de l'ancienneté de niveau, sont seuls pris en considération les services effectifs accomplis sans interruption volontaire et comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes par le membre du personnel depuis son admission au stage.

Le membre du personnel est réputé accomplir des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

L'ancienneté correspond à la somme des mois entiers du calendrier compris dans les services admissibles pour le calcul de ceux-ci.

L'interruption est volontaire lorsqu'elle est due au fait ou à la faute du membre du personnel.

Sont complètes les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

naissance. S'il refuse de le faire, le greffier en fait mention sur le document.

Art. 36

Sans préjudice de l'application de l'article 58 du présent statut, le membre du personnel qui obtient l'évaluation «insuffisant» est évalué à nouveau six mois après que l'évaluation est devenue définitive. Si, à ce moment, il obtient à nouveau l'évaluation «insuffisant», il est évalué à nouveau trois mois après que l'évaluation précédente est devenue définitive. S'il obtient encore toujours l'évaluation «insuffisant», il est alors licencié pour inaptitude professionnelle. Il obtient un préavis calculé conformément aux dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pour les employés du secteur privé.

TITRE V

De l'ancienneté et du classement

Art. 37

Sans préjudice de l'article 18, § 2, pour le calcul de l'ancienneté de grade et de l'ancienneté de niveau, sont seuls pris en considération les services effectifs accomplis sans interruption volontaire et comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes par le membre du personnel depuis son admission au stage.

Le membre du personnel est réputé accomplir des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

L'ancienneté correspond à la somme des mois entiers du calendrier compris dans les services admissibles pour le calcul de ceux-ci.

L'interruption est volontaire lorsqu'elle est due au fait ou à la faute du membre du personnel.

Sont complètes les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

Art. 38

§ 1. Voor de graadanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid in de beschouwde graad is benoemd of vanaf de datum waarop het voor latere bevordering werd gerangschikt ingevolge de uitdrukkelijke terugwerking van zijn benoeming in zulke graad.

§ 2. Voor de niveau-anciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid is benoemd in een graad van het bewuste niveau of vanaf de datum waarop het voor latere bevordering werd gerangschikt ingevolge de uitdrukkelijke terugwerking van zijn benoeming in zulke graad.

§ 3 (...)

Art. 39

Voor de toepassing van de bepalingen met betrekking tot de anciënniteit wordt onder de personeelsleden van wie de anciënniteit moet worden vergeleken, de voorrang als volgt bepaald :

1° het personeelslid met de hoogste anciënniteit in de beklede graad;

2° bij gelijke graadanciënniteit, het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit;

3° bij gelijke dienstanciënniteit, het oudste personeelslid.

TITEL VI

Loopbaan

Art. 40

De bevordering is de benoeming van een personeelslid tot een hiërarchische hogere graad.

Er zijn twee soorten bevordering :

1° bevordering door verhoging in graad in eenzelfde niveau;

Art. 38

§ 1. Voor de graadanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid in de beschouwde graad is benoemd of vanaf de datum waarop het voor latere bevordering werd gerangschikt ingevolge de uitdrukkelijke terugwerking van zijn benoeming in zulke graad.

§ 2. Voor de niveauanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid is benoemd in een graad van het bewuste niveau of vanaf de datum waarop het voor latere bevordering werd gerangschikt ingevolge de uitdrukkelijke terugwerking van zijn benoeming in zulke graad.

§ 3 Voor de dienstanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid in deze hoedanigheid is benoemd, te vermeerderen met de diensten als stagiair en als contractueel werknemer.

Art. 39

Voor de toepassing van de bepalingen met betrekking tot de anciënniteit wordt onder de personeelsleden van wie de anciënniteit moet worden vergeleken, de voorrang als volgt bepaald :

1° het personeelslid met de hoogste anciënniteit in de beklede graad;

2° bij gelijke graadanciënniteit, het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit;

3° bij gelijke dienstanciënniteit, het oudste personeelslid.

TITEL VI

Loopbaan

Art. 40

De bevordering is de benoeming van een personeelslid tot een hiërarchische hogere graad.

Er zijn twee soorten bevordering :

1° bevordering door verhoging in graad in eenzelfde niveau;

Art. 38

§ 1^{er}. Pour l'ancienneté de grade, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le membre du personnel a été nommé au grade pris en considération ou à laquelle il a été classé pour la promotion par un effet rétroactif formel de sa nomination à un tel grade.

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

§ 3. (...)

Art. 39

Pour l'application des dispositions qui se fondent sur l'ancienneté, l'ordre de préférence entre les membres du personnel dont l'ancienneté doit être comparée, s'établit de la façon suivante :

1° le membre du personnel le plus ancien dans le grade considéré ;

2° à égalité d'ancienneté de grade, le membre du personnel avec la plus grande ancienneté de service ;

3° à égalité d'ancienneté de service, le membre du personnel le plus âgé.

TITRE VI

De la carrière

Art. 40

La promotion est la nomination d'un membre du personnel à un grade plus élevé dans la hiérarchie.

Il y a deux espèces de promotion :

1° la promotion par avancement de grade dans le même niveau ;

Art. 38

§ 1^{er}. Pour l'ancienneté de grade, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le membre du personnel a été nommé au grade pris en considération ou à laquelle il a été classé pour la promotion par un effet rétroactif formel de sa nomination à un tel grade.

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

§ 3. Pour l'ancienneté de service, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le membre du personnel a été nommé en cette qualité, en tenant compte des services prestés en qualité de stagiaire ou de personnel contractuel.

Art. 39

Pour l'application des dispositions qui se fondent sur l'ancienneté, l'ordre de préférence entre les membres du personnel dont l'ancienneté doit être comparée, s'établit de la façon suivante :

1° le membre du personnel le plus ancien dans le grade considéré ;

2° à égalité d'ancienneté de grade, le membre du personnel avec la plus grande ancienneté de service ;

3° à égalité d'ancienneté de service, le membre du personnel le plus âgé.

TITRE VI

De la carrière

Art. 40

La promotion est la nomination d'un membre du personnel à un grade plus élevé dans la hiérarchie.

Il y a deux espèces de promotion :

1° la promotion par avancement de grade dans le même niveau ;

2° bevordering door overgang naar het hogere niveau.

De bevordering door overgang naar een hoger niveau is enkel en alleen mogelijk als de betrokken functie vacant is en na oproep van kandidaten.

Art. 41

De verandering van graad is de benoeming van een personeelslid tot een graad die gelijkwaardig is met de zijne.

Art. 42

§ 1. Om een bevordering of een verandering van graad te verkrijgen, moet het personeelslid zich in een administratieve toestand bevinden waarin het op bevordering aanspraak kan maken.

§ 2. Om te worden bevorderd in de betekenis van artikel 46, moet het personeelslid bij zijn laatste evaluatie bovendien ten minste de beoordeling 'goed' hebben gekregen om te worden bevorderd tot de tweede graad van zijn categorie en de beoordeling 'zeer goed' voor de overige bevorderingen. De laatste evaluatie mag evenwel niet meer dan twee jaar oud zijn.

§ 3. Beschikt het personeelslid dat aanspraak kan maken op bevordering niet over een beoordeling die minder dan twee jaar oud is, dan kan de betrokkene aan het Vast Comité vragen geëvalueerd te worden.

Heeft het personeelslid tijdens de periode van twee jaar voorafgaand aan de evaluatie voor het Vast Comité prestaties verricht voor een duur van ten minste zes maanden, berekend volgens de bepalingen van artikel 25, § 2, dan wordt een evaluatie toegekend conform de bepalingen van titel IV van het onderhavige statuut.

In het tegenovergestelde geval moet het personeelslid in een verzoekschrift omstandig de redenen uiteenzetten op basis waarvan het meent recht te hebben op de bedoelde bevordering. Het Comité baseert zich daarvoor op het ingediende verzoekschrift en desgevallend op de prestaties die het personeelslid voor het Vast Comité heeft verricht tijdens de twee jaar die aan de evaluatie voorafgaan. Het Comité kan vaststellen dat het tengevolge van de specifieke omstandigheden van het geval geen evaluatie kan toekennen.

2° bevordering door overgang naar het hogere niveau.

De bevordering door overgang naar een hoger niveau is enkel en alleen mogelijk als de betrokken functie vacant is en na oproep van kandidaten.

Art. 41

De verandering van graad is de benoeming van een personeelslid tot een graad die gelijkwaardig is met de zijne.

Art. 42

§ 1. Om een bevordering of een verandering van graad te verkrijgen, moet het personeelslid zich in een administratieve toestand bevinden waarin het op bevordering aanspraak kan maken.

§ 2. Om te worden bevorderd in de betekenis van artikel 46, moet het personeelslid bij zijn laatste evaluatie bovendien ten minste de beoordeling 'goed' hebben gekregen om te worden bevorderd tot de tweede graad van zijn categorie en de beoordeling 'zeer goed' voor de overige bevorderingen. De laatste evaluatie mag evenwel niet meer dan twee jaar oud zijn.

§ 3. Beschikt het personeelslid dat aanspraak kan maken op bevordering niet over een beoordeling die minder dan twee jaar oud is, dan kan de betrokkene aan het Vast Comité vragen geëvalueerd te worden.

Heeft het personeelslid tijdens de periode van twee jaar voorafgaand aan de evaluatie voor het Vast Comité prestaties verricht voor een duur van ten minste zes maanden, berekend volgens de bepalingen van artikel 25, § 2, dan wordt een evaluatie toegekend conform de bepalingen van titel IV van het onderhavige statuut.

In het tegenovergestelde geval moet het personeelslid in een verzoekschrift omstandig de redenen uiteenzetten op basis waarvan het meent recht te hebben op de bedoelde bevordering. Het Comité baseert zich daarvoor op het ingediende verzoekschrift en desgevallend op de prestaties die het personeelslid voor het Vast Comité heeft verricht tijdens de twee jaar die aan de evaluatie voorafgaan. Het Comité kan vaststellen dat het tengevolge van de specifieke omstandigheden van het geval geen evaluatie kan toekennen.

2° la promotion par accession au niveau supérieur.

La promotion par accession à un niveau supérieur n'est possible que si le poste concerné est vacant et après appel aux candidats.

Art. 41

Le changement de grade est la nomination d'un membre du personnel à un grade équivalent au sien.

Art. 42

§ 1^{er}. Pour obtenir, soit une promotion, soit un changement de grade, le membre du personnel doit se trouver dans une position administrative lui permettant de faire valoir ses titres à la promotion.

§ 2. En outre, pour pouvoir être promu au sens de l'article 46, le membre du personnel doit avoir obtenu, lors de sa dernière évaluation, au moins la mention d'évaluation «bon» pour accéder au deuxième grade de sa catégorie et la mention «très bon» pour les autres promotions. La dernière évaluation doit toutefois remonter à moins de deux ans.

§ 3. Lorsque le membre du personnel pouvant faire valoir ses titres à la promotion n'est pas nanti d'une évaluation remontant à moins de deux ans, l'intéressé peut demander au Comité permanent d'être évalué.

Si, au cours de la période de deux ans précédant l'évaluation, il a accompli, pour le Comité permanent, des prestations d'une durée de six mois au moins, calculées suivant les modalités prévues à l'article 25, § 2, il lui est attribué une évaluation conformément aux dispositions du titre IV du présent statut.

Dans le cas contraire, il doit exposer de manière circonstanciée, dans un mémoire justificatif, les motifs sur la base desquels il estime avoir droit à la promotion en cause. Le Comité se base, à cet effet, sur le mémoire déposé et, éventuellement, sur les prestations que le membre du personnel a accomplies pour le Comité permanent au cours des deux années qui précèdent l'évaluation. Le Comité peut constater qu'en raison des circonstances de l'espèce, il n'est pas à même d'attribuer une évaluation.

2° la promotion par accession au niveau supérieur.

La promotion par accession à un niveau supérieur n'est possible que si le poste concerné est vacant et après appel aux candidats.

Art. 41

Le changement de grade est la nomination d'un membre du personnel à un grade équivalent au sien.

Art. 42

§ 1^{er}. Pour obtenir, soit une promotion, soit un changement de grade, le membre du personnel doit se trouver dans une position administrative lui permettant de faire valoir ses titres à la promotion.

§ 2. En outre, pour pouvoir être promu au sens de l'article 46, le membre du personnel doit avoir obtenu, lors de sa dernière évaluation, au moins la mention d'évaluation «bon» pour accéder au deuxième grade de sa catégorie et la mention «très bon» pour les autres promotions. La dernière évaluation doit toutefois remonter à moins de deux ans.

§ 3. Lorsque le membre du personnel pouvant faire valoir ses titres à la promotion n'est pas nanti d'une évaluation remontant à moins de deux ans, l'intéressé peut demander au Comité permanent d'être évalué.

Si, au cours de la période de deux ans précédant l'évaluation, il a accompli, pour le Comité permanent, des prestations d'une durée de six mois au moins, calculées suivant les modalités prévues à l'article 25, § 2, il lui est attribué une évaluation conformément aux dispositions du titre IV du présent statut.

Dans le cas contraire, il doit exposer de manière circonstanciée, dans un mémoire justificatif, les motifs sur la base desquels il estime avoir droit à la promotion en cause. Le Comité se base, à cet effet, sur le mémoire déposé et, éventuellement, sur les prestations que le membre du personnel a accomplies pour le Comité permanent au cours des deux années qui précèdent l'évaluation. Le Comité peut constater qu'en raison des circonstances de l'espèce, il n'est pas à même d'attribuer une évaluation.

§ 4. Indien het personeelslid na de toekenning van de laatste evaluatie het voorwerp is geweest van een tuchtprocedure die tot een tuchtstraf leidt of heeft geleid, kan het Vast Comité de bevorderingsprocedure opschorten totdat opnieuw een evaluatie is toegekend.

Art. 43

De bevorderingen en veranderingen van graad worden door het Vast Comité toegekend, op voorstel van de griffier.

HOOFDSTUK I

Bevordering door verhoging in graad in eenzelfde niveau

Art. 44

(...)

Art. 45

(...)

Art. 46

De bevorderingen tot de andere graden behelzen de benoeming van een personeelslid tot de opeenvolgende graden binnen eenzelfde categorie.

Art. 47

Onverminderd de bepalingen van artikel 42 komt een personeelslid in aanmerking voor bevordering tot de volgende graad van de in artikel 46 bedoelde loopbaan, vanaf het ogenblik dat het zes jaar graadanciënniteit heeft.

Art. 48

(...)

§ 4. Indien het personeelslid na de toekenning van de laatste evaluatie het voorwerp is geweest van een tuchtprocedure die tot een tuchtstraf leidt of heeft geleid, kan het Vast Comité de bevorderingsprocedure opschorten totdat opnieuw een evaluatie is toegekend.

Art. 43

De bevorderingen en veranderingen van graad worden door het Vast Comité toegekend, op voorstel van de griffier.

HOOFDSTUK I

Bevordering door verhoging in graad in eenzelfde niveau

Art. 44

(...)

Art. 45

(...)

Art. 46

De bevorderingen behelzen de benoeming tot de opeenvolgende graden binnen eenzelfde categorie.

Art. 47

Onverminderd de bepalingen van artikel 42 komt een personeelslid in aanmerking voor bevordering tot de volgende graad van de in artikel 46 bedoelde loopbaan, vanaf het ogenblik dat het zes jaar graadanciënniteit heeft.

Art. 48

(...)

§ 4. Si le membre du personnel a fait l'objet, après l'attribution de la dernière évaluation, d'une procédure disciplinaire entraînant, ou ayant entraîné, l'application d'une sanction disciplinaire, le Comité permanent peut suspendre la procédure de promotion jusqu'à ce qu'une évaluation soit à nouveau attribuée.

Art. 43

Les promotions et les changements de grade sont décidés par le Comité permanent, sur proposition du greffier.

CHAPITRE I^{ER}

De la promotion par avancement de grade dans un même niveau

Art. 44

(...)

Art. 45

(...)

Art. 46.-

Les promotions aux autres grades consistent à nommer un membre du personnel à des grades successifs d'une même catégorie.

Art. 47

Sans préjudice de l'article 42, le membre du personnel obtient la promotion au grade suivant de la carrière visée à l'article 46, dès qu'il compte six ans d'ancienneté de grade.

Art. 48

(...)

§ 4. Si le membre du personnel a fait l'objet, après l'attribution de la dernière évaluation, d'une procédure disciplinaire entraînant, ou ayant entraîné, l'application d'une sanction disciplinaire, le Comité permanent peut suspendre la procédure de promotion jusqu'à ce qu'une évaluation soit à nouveau attribuée.

Art. 43

Les promotions et les changements de grade sont décidés par le Comité permanent, sur proposition du greffier.

CHAPITRE I^{ER}

De la promotion par avancement de grade dans un même niveau

Art. 44

(...)

Art. 45

(...)

Art. 46

Les promotions consistent dans la nomination aux grades successifs d'une même catégorie.

Art. 47

Sans préjudice de l'article 42, le membre du personnel obtient la promotion au grade suivant de la carrière visée à l'article 46, dès qu'il compte six ans d'ancienneté de grade.

Art. 48

(...)

HOOFDSTUK II

Aanstelling in de personeelsformatie 'tijdelijke speciale opdrachten'

Art. 48bis

(…)

HOOFDSTUK III

Bevordering door overgang naar het hoger niveau

Art. 49

§ 1. Het personeelslid dat wenst deel te nemen aan een vergelijkend wervingsexamen of aan een selectieprocedure om naar een hoger niveau over te gaan, wordt vrijgesteld van de vereisten inzake leeftijd en diploma's of studiegetuigschriften, op voorwaarde dat het de volgende niveau-anciënniteit bezit :

- ten minste 4 jaar voor de toelating tot niveau 1;
- ten minste 3 jaar voor de toelating tot niveau 2+;
- ten minste 2 jaar voor de toelating tot niveau 2.

Het Vast Comité kent de vrijstelling toe op voorstel van de griffier.

Prestaties verricht in de hoedanigheid van contractueel ambtenaar, gedetacheerd personeelslid of stagiair worden gelijkgesteld met de prestaties van het personeelslid.

§ 2. Het personeelslid van niveau 3 dat wenst deel te nemen aan een vergelijkend examen of aan een selectieprocedure voor overgang naar niveau 2, wordt vrijgesteld van de vereisten inzake leeftijd en diploma's of studiegetuigschriften op voorwaarde dat het een niveau-anciënniteit bezit van ten minste twee jaar.

Het Vast Comité bepaalt de proeven van dit vergelijkend examen of van deze selectieprocedure.

Het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 16, eerste en tweede lid, voor benoeming in aanmerking komt, wordt toegelaten tot de stage in de graad waarvoor het zich kandidaat heeft gesteld. Prestaties verricht in de

HOOFDSTUK II

Aanstelling in de personeelsformatie 'tijdelijke speciale opdrachten'

Art. 48bis

(…)

HOOFDSTUK III

Bevordering door overgang naar het hoger niveau

Art. 49

§ 1. Het personeelslid dat wenst deel te nemen aan een vergelijkend wervingsexamen om naar een hoger niveau over te gaan, wordt vrijgesteld van de vereisten inzake leeftijd en diploma's of studiegetuigschriften, op voorwaarde dat het de volgende niveauanciënniteit bezit :

- ten minste 4 jaar voor de toelating tot niveau 1;
- ten minste 3 jaar voor de toelating tot niveau 2+;
- ten minste 2 jaar voor de toelating tot niveau 2.

Het Vast Comité kent de vrijstelling toe op voorstel van de griffier.

Prestaties verricht in de hoedanigheid van gedetacheerd personeelslid of stagiair worden gelijkgesteld met de prestaties van het personeelslid ; voor de berekening van de anciënniteit kan het Comité evenwel de prestaties verricht in de hoedanigheid van contractueel personeelslid in overweging nemen.

§ 2. Het personeelslid van niveau 3 dat wenst deel te nemen aan een vergelijkend examen of aan een selectieprocedure voor overgang naar niveau 2, wordt vrijgesteld van de vereisten inzake leeftijd en diploma's of studiegetuigschriften op voorwaarde dat het een niveauanciënniteit bezit van ten minste twee jaar.

Het Vast Comité bepaalt de proeven van dit vergelijkend examen of van deze selectieprocedure.

Het personeelslid dat, overeenkomstig artikel 16, eerste en tweede lid, voor benoeming in aanmerking komt, wordt toegelaten tot de stage in de graad waarvoor het zich kandidaat heeft gesteld. Prestaties ver-

CHAPITRE II

**Désignation dans le cadre du personnel
«Missions spéciales temporaires»**

Art. 48bis

(…)

CHAPITRE III

**De la promotion par accession
au niveau supérieur**

Art. 49

§ 1^{er}. Dispense des conditions d'âge et de certains diplômes ou de certificats d'études peut être accordée au membre du personnel qui désire participer à certains concours de recrutement ou à une procédure de sélection à un niveau supérieur, à la condition qu'il compte une ancienneté dans leur niveau :

de quatre ans au moins pour l'admission au niveau 1 ;
de trois ans au moins pour l'admission au niveau 2+ ;
de deux ans au moins pour l'admission au niveau 2.

La dispense est accordée par le Comité permanent sur proposition du greffier.

Les prestations effectuées en qualité d'agent contractuel, personnel détaché ou stagiaire sont assimilées à celles des membres du personnel.

§ 2. Dispense des conditions d'âge et de diplôme ou de certificat d'études est accordée au membre du personnel du niveau 3 qui désire participer à un concours de promotion ou à une procédure de sélection au niveau 2, à la condition qu'il compte une ancienneté dans son niveau de deux ans au moins.

Les épreuves de ce concours ou de cette procédure de sélection sont fixées par le Comité permanent.

Le membre du personnel déclaré admissible conformément à l'article 16, alinéas 1 et 2, est admis au stage dans le grade pour lequel il s'est porté candidat. Les prestations effectuées en la qualité d'agent contrac-

CHAPITRE II

**Désignation dans le cadre du personnel
«Missions spéciales temporaires»**

Art. 48bis

(…)

CHAPITRE III

**De la promotion par accession
au niveau supérieur**

Art. 49

§ 1^{er}. Dispense des conditions d'âge et de certains diplômes ou de certificats d'études peut être accordée au membre du personnel qui désire participer à certains concours de recrutement pour passer à un niveau supérieur, à la condition qu'il compte une ancienneté dans leur niveau :

de quatre ans au moins pour l'admission au niveau 1 ;
de trois ans au moins pour l'admission au niveau 2+ ;
de deux ans au moins pour l'admission au niveau 2.

La dispense est accordée par le Comité permanent sur proposition du greffier.

Pour le calcul de l'ancienneté, les prestations effectuées en qualité de membre du personnel détaché ou de stagiaire sont assimilées à celles des membres du personnel, le Comité peut toutefois prendre en considération les prestations effectuées en qualité d'agent contractuel.

§ 2. Dispense des conditions d'âge et de diplôme ou de certificat d'études est accordée au membre du personnel du niveau 3 qui désire participer à un concours de promotion ou à une procédure de sélection au niveau 2, à la condition qu'il compte une ancienneté dans son niveau de deux ans au moins.

Les épreuves de ce concours ou de cette procédure de sélection sont fixées par le Comité permanent.

Le membre du personnel déclaré admissible conformément à l'article 16, alinéas 1 et 2, est admis au stage dans le grade pour lequel il s'est porté candidat. Les prestations effectuées en qualité de membre du

hoedanigheid van contractueel ambtenaar, gedetacheerd personeelslid of stagiair worden gelijkgesteld met de prestaties van personeelslid.

Art. 49bis

De financiële anciënniteit die het personeelslid heeft verworven, wordt vastgesteld volgens de regels toepasbaar op het administratief personeel van het Rekenhof.

HOOFDSTUK IV

Verandering van graad

Art. 50

§ 1. De graden van de personeelsformatie van de dienst informatica kunnen door verandering van graad worden toegekend.

Met die verandering van graad wordt bedoeld de overgang, binnen eenzelfde niveau, van een graad van de administratieve formatie naar een gelijkwaardige graad van de formatie informatica, of omgekeerd.

§ 2. De personeelsleden van de niveau's 1 en 2+ van een administratieve directie kunnen slechts door middel van verandering van graad naar de dienst informatica worden overgeplaatst indien ze met succes een cursus of opleiding hebben gevolgd die het Vast Comité heeft goedgekeurd.

§ 3. De personeelsleden die door verandering van graad bij de dienst informatica zijn ingedeeld, kunnen eveneens door verandering van graad opnieuw naar een administratieve directie worden overgeplaatst.

§ 4. Personeelsleden die bij de dienst informatica zijn ingedeeld, kunnen daartoe worden aangesteld door het Comité op voorstel van de griffier. Bij gebrek aan informatici benoemt het Comité, op voorstel van de griffier, een of meer personeelsleden tot verantwoordelijken op het vlak van de informatica. De voorgaande functies kunnen recht geven op een toelage zoals bedoeld in artikel 200.

§ 5. Het Vast Comité beslist over de verandering van graad. Het moet zijn beslissing met redenen omkleeden. Het personeelslid kan een verweerschrift bij het Vast Comité indienen, ongeacht het feit of de betrokkene de

richt in de hoedanigheid van gedetacheerd personeelslid of stagiair worden gelijkgesteld met de prestaties van het personeelslid ; het Comité kan evenwel de prestaties verricht in de hoedanigheid van contractueel personeelslid in overweging nemen.

Art. 49bis

(Dit artikel is weggelaten.)

HOOFDSTUK IV

Verandering van graad

Art. 50

§ 1 De graden van de personeelsformatie van de dienst informatica kunnen door verandering van graad worden toegekend.

Met die verandering van graad wordt bedoeld de overgang, binnen eenzelfde niveau, van een graad van de administratieve formatie naar een gelijkwaardige graad van de formatie informatica, of omgekeerd.

§ 2. De personeelsleden van de niveau's 1 en 2+ van een administratieve directie kunnen slechts door middel van verandering van graad naar de dienst informatica worden overgeplaatst indien ze met succes een cursus of opleiding hebben gevolgd die het Vast Comité heeft goedgekeurd.

§ 3. De personeelsleden die door verandering van graad bij de dienst informatica zijn ingedeeld, kunnen eveneens door verandering van graad opnieuw naar een administratieve directie worden overgeplaatst.

§ 4. Personeelsleden die bij de dienst informatica zijn ingedeeld, kunnen daartoe worden aangesteld door het Comité op voorstel van de griffier. Bij gebrek aan informatici benoemt het Comité, op voorstel van de griffier, een of meer personeelsleden tot verantwoordelijken op het vlak van de informatica. De voorgaande functies kunnen recht geven op een toelage zoals bedoeld in artikel 200.

§ 5. Het Vast Comité beslist over de verandering van graad. Het moet zijn beslissing met redenen omkleeden. Het personeelslid kan een verweerschrift bij het Vast Comité indienen, ongeacht het feit of de betrokkene de

tuel, personnel détaché ou stagiaire sont assimilées à celles d'un membre du personnel.

Art. 49bis

L'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel est déterminée suivant les règles applicables au personnel administratif de la Cour des Comptes.

CHAPITRE IV

Du changement de grade

Art. 50

§ 1^{er}. Les grades du cadre du service informatique sont susceptibles d'être conférés par changement de grade.

Ce changement de grade désigne le passage, dans un même niveau, d'un grade du cadre administratif à un grade équivalent dans le cadre informatique, ou inversement.

§ 2. Le membre du personnel des niveaux 1 et 2+ appartenant à une direction administrative ne peut être transféré au service informatique par un changement de grade que s'il a suivi avec fruit un cours ou un écolage approuvé par le Comité permanent .

§ 3. Le membre du personnel qui a été affecté au service informatique par voie de changement de grade peut être à nouveau transféré, également par changement de grade, à une direction administrative.

§ 4. Un membre du personnel affecté au service informatique peut être désigné à cet effet par le Comité sur proposition du greffier. En l'absence d'informaticiens, le Comité désigne, sur proposition du greffier, un membre ou plusieurs membres du personnel comme responsable de l'informatique. Les fonctions précédentes peuvent donner droit à une allocation comme visé dans l'article 200.

§ 5. La décision de changement de grade est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent, qu'il ait ou non saisi la Commis-

personnel détaché ou de stagiaire sont assimilées à celles des membres du personnel, le Comité peut toutefois prendre en considération les prestations effectuées en qualité d'agent contractuel.

Art. 49bis

(Cet article est à supprimer)

CHAPITRE IV

Du changement de grade

Art. 50

§ 1^{er}. Les grades du cadre du service informatique sont susceptibles d'être conférés par changement de grade.

Ce changement de grade désigne le passage, dans un même niveau, d'un grade du cadre administratif à un grade équivalent dans le cadre informatique, ou inversement.

§ 2. Le membre du personnel des niveaux 1 et 2+ appartenant à une direction administrative ne peut être transféré au service informatique par un changement de grade que s'il a suivi avec fruit un cours ou un écolage approuvé par le Comité permanent .

§ 3. Le membre du personnel qui a été affecté au service informatique par voie de changement de grade peut être à nouveau transféré, également par changement de grade, à une direction administrative .

§ 4. Un membre du personnel affecté au service informatique peut être désigné à cet effet par le Comité sur proposition du greffier. En l'absence d'informaticiens, le Comité désigne, sur proposition du greffier, un membre ou plusieurs membres du personnel comme responsable de l'informatique. Les fonctions précédentes peuvent donner droit à une allocation comme visé dans l'article 200.

§ 5. La décision de changement de grade est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent, qu'il ait ou non saisi la Commis-

zaak bij de commissie aanhangig heeft gemaakt. Het moet zijn verweerschrift indienen binnen de vijftien dagen volgend op de betekening van het voorstel tot verandering van graad of van het advies van de commissie, naargelang het geval.

§ 6. De graadanciënniteit blijft verworven voor het personeelslid dat in het onderhavige artikel wordt beoogd.

TITEL VII

Tuchtregeling

Art. 51

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle vast benoemde personeelsleden en op de stagiairs. Ze zijn niet van toepassing op het personeel dat krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is genomen.

Art. 51bis

De tuchtstraffen bedoeld in artikel 52 kunnen worden opgelegd voor tekort-komingen aan de beroeps-plichten beschreven in het onderhavige statuut, alsook voor eender welke handeling die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt.

Art. 51ter

Indien de feiten die aanleiding geven tot tuchtmaatregelen tevens het voorwerp zijn van rechtsvervolging, onderbreekt deze laatste het verloop van de tuchtprocedure. Het Comité kan echter bij een met redenen omklede beslissing menen dat er, tengevolge van duidelijke feiten, geen reden is om de afloop van het strafonderzoek af te wachten alvorens zelf tuchtmaatregelen te nemen.

Ongeacht het resultaat van het strafonderzoek oordeelt het Comité over het opleggen van tuchtstraffen.

Tuchtstraffen

Art. 52

De tuchtstraffen worden in twee categorieën verdeeld:

kene de zaak bij de commissie aanhangig heeft gemaakt. Het moet zijn verweerschrift indienen binnen de vijftien dagen volgend op de betekening van het voorstel tot verandering van graad of van het advies van de commissie, naargelang het geval.

§ 6. De graadanciënniteit blijft verworven voor het personeelslid dat in het onderhavige artikel wordt beoogd.

TITEL VII

Tuchtregeling

Art. 51

(...).

Art. 51bis

De tuchtstraffen zoals bepaald in artikel 52 kunnen worden opgelegd voor tekortkomingen aan de beroeps-plichten evenals aan de opdrachten en verplichtingen bepaald in of volgend uit de wet en dit statuut, alsook voor elke handeling die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengt.

Art. 51ter

Indien de feiten die aanleiding geven tot tuchtmaatregelen tevens het voorwerp zijn van rechtsvervolging, onderbreekt deze laatste het verloop van de tuchtprocedure. Het Comité kan echter bij een met redenen omklede beslissing menen dat er, tengevolge van duidelijke feiten, geen reden is om de afloop van het strafonderzoek af te wachten alvorens zelf tuchtmaatregelen te nemen.

Ongeacht het resultaat van het strafonderzoek oordeelt het Comité over het opleggen van tuchtstraffen.

Tuchtstraffen

Art. 52

De tuchtstraffen worden in twee categorieën verdeeld:

sion. Le mémoire doit être déposé dans les quinze jours de la notification de la proposition de changement de grade ou de l'avis de la Commission, selon le cas.

§ 6. L'ancienneté de grade reste acquise au membre du personnel visé par le présent article.

TITRE VII

Du régime disciplinaire

Art. 51

Les dispositions du présent titre sont applicables à tous les membres du personnel statutaire et aux stagiaires. Elles ne s'appliquent pas au personnel engagé par contrat de travail.

Art. 51bis

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 52 peuvent être infligées en raison de manquements aux devoirs professionnels définis par le présent statut, ainsi que pour tout acte qui compromet la dignité de la fonction.

Art. 51ter

Si les faits donnant lieu à l'action disciplinaire font également l'objet d'une action judiciaire, celle-ci suspend le déroulement de la procédure disciplinaire. Toutefois, le Comité peut, par une décision motivée, estimer qu'en raison de faits patents, il n'y a pas lieu d'attendre l'issue pénale avant de se prononcer sur l'action disciplinaire.

Quel que soit le résultat de l'action judiciaire, le Comité reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Les sanctions disciplinaires

Art. 52

Les sanctions disciplinaires sont réparties en deux catégories :

sion. Le mémoire doit être déposé dans les quinze jours de la notification de la proposition de changement de grade ou de l'avis de la Commission, selon le cas.

§ 6. L'ancienneté de grade reste acquise au membre du personnel visé par le présent article.

TITRE VII

Du régime disciplinaire

Art. 51

(...)

Art. 51 bis

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 52 peuvent être infligées en raison de manquements aux devoirs professionnels et aux missions et obligations définis dans la loi et le présent statut ou procédant de ceux-ci, ainsi que tout acte qui compromet la dignité de la fonction.

Art. 51ter

Si les faits donnant lieu à l'action disciplinaire font également l'objet d'une action judiciaire, celle-ci suspend le déroulement de la procédure disciplinaire. Toutefois, le Comité peut, par une décision motivée, estimer qu'en raison de faits patents, il n'y a pas lieu d'attendre l'issue pénale avant de se prononcer sur l'action disciplinaire.

Quel que soit le résultat de l'action judiciaire, le Comité reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Les sanctions disciplinaires.

Art. 52

Les sanctions disciplinaires sont réparties en deux catégories :

* *Lichte straffen :*

1. *vermaning;*
2. *blaam;*

* *Zware straffen :*

3. *inhouding van wedde;*
4. *tuchtschorsing;*
5. *verlaging in graad;*
6. *ontslag van ambtswege;*
7. *afzetting.*

Art. 52bis

De gedeeltelijke inhouding van wedde wordt uitgesproken voor een termijn die niet meer dan drie maanden mag bedragen. De inhouding mag niet meer dan twintig procent van de brutowedde bedragen en evenmin tot gevolg hebben dat de wedde daalt tot een nettobedrag lager dan het bestaansminimum vastgesteld krachtens de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag verlaagd in verhouding tot de duur van de prestaties.

Art. 52ter

De tuchtschorsing mag niet worden uitgesproken voor een periode langer dan drie maanden. Ze heeft tot gevolg dat de betrokkene zijn wedde niet ontvangt. Het Comité verzekert hem echter de betaling van een nettobedrag gelijk aan het bestaansminimum vastgesteld krachtens de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag verlaagd in verhouding tot de duur van de prestaties.

Art. 52quater

De straf van verlaging in graad kan naargelang het geval worden opgelegd door het toekennen :

1. *van de onmiddellijk lagere weddeschaal binnen dezelfde graad;*
2. *van de onmiddellijk lagere graad binnen hetzelfde niveau of binnen een lager niveau.*

Het personeelslid neemt rang in binnen deze nieuwe graad op de datum waarop de toekenning van kracht wordt.

— *Lichte straffen :*

1. *vermaning;*
2. *blaam;*

— *Zware straffen :*

3. *inhouding van wedde;*
4. *tuchtschorsing;*
5. *verlaging in graad;*
6. *ontslag van ambtswege;*
7. *afzetting.*

Art. 52bis

De gedeeltelijke inhouding van wedde wordt uitgesproken voor een termijn die niet meer dan drie maanden mag bedragen. De inhouding mag niet meer dan twintig procent van de brutowedde bedragen en evenmin tot gevolg hebben dat de wedde daalt tot een nettobedrag lager dan het bestaansminimum vastgesteld krachtens de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag verlaagd in verhouding tot de duur van de prestaties.

Art. 52ter

De tuchtschorsing mag niet worden uitgesproken voor een periode langer dan drie maanden. Ze heeft tot gevolg dat de betrokkene zijn wedde niet ontvangt. Het Comité verzekert hem echter de betaling van een nettobedrag gelijk aan het bestaansminimum vastgesteld krachtens de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag verlaagd in verhouding tot de duur van de prestaties.

Art. 52quater

De straf van verlaging in graad kan naargelang het geval worden opgelegd door het toekennen :

1. *van de onmiddellijk lagere weddeschaal binnen dezelfde graad;*
2. *van de onmiddellijk lagere graad binnen hetzelfde niveau of binnen een lager niveau.*

Het personeelslid neemt rang in binnen deze nieuwe graad op de datum waarop de toekenning van kracht wordt.

* *Les sanctions mineures :*

1. le rappel à l'ordre ;
2. le blâme ;

* *Les sanctions majeures :*

3. la retenue sur traitement ;
4. la suspension disciplinaire ;
5. la rétrogradation ;
6. la démission d'office ;
7. la révocation.

Art. 52bis

La retenue partielle de traitement est prononcée pour un terme qui ne peut excéder trois mois . Elle ne peut ni dépasser vingt pour cent du traitement brut ni aboutir à la réduction du traitement à un montant net inférieur au minimum de moyens d'existence tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

En cas de prestation à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

Art. 52ter

La suspension disciplinaire ne peut être prononcée pour une période supérieure à trois mois . Elle entraîne la privation de traitement. Toutefois, le Comité garantit à l'intéressé le paiement d'un montant net égal au minimum de moyens d'existence tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

En cas de prestation à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

Art. 52quater

La sanction de rétrogradation peut être infligée, selon le cas, par l'attribution :

1. de l'échelle de traitement immédiatement inférieure dans le même grade;
2. du grade immédiatement inférieur dans le même niveau ou dans un niveau inférieur.

Le membre du personnel prend rang dans ce nouveau grade à la date à laquelle l'attribution produit ses effets.

— *Les sanctions mineures :*

1. le rappel à l'ordre ;
2. le blâme ;

— *Les sanctions majeures :*

3. la retenue sur traitement ;
4. la suspension disciplinaire ;
5. la rétrogradation ;
6. la démission d'office ;
7. la révocation.

Art. 52bis

La retenue partielle de traitement est prononcée pour un terme qui ne peut excéder trois mois . Elle ne peut ni dépasser vingt pour cent du traitement brut ni aboutir à la réduction du traitement à un montant net inférieur au minimum de moyens d'existence tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

En cas de prestation à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

Art. 52ter

La suspension disciplinaire ne peut être prononcée pour une période supérieure à trois mois . Elle entraîne la privation de traitement. Toutefois, le Comité garantit à l'intéressé le paiement d'un montant net égal au minimum de moyens d'existence tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

En cas de prestation à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

Art. 52quater

La sanction de rétrogradation peut être infligée, selon le cas, par l'attribution :

1. de l'échelle de traitement immédiatement inférieure dans le même grade;
2. du grade immédiatement inférieur dans le même niveau ou dans un niveau inférieur.

Le membre du personnel prend rang dans ce nouveau grade à la date à laquelle l'attribution produit ses effets.

Art. 53

De lichte straffen worden opgelegd door de griffier.

De zware straffen worden opgelegd door het Comité op voorstel van de griffier. Het Comité kan echter beslissen alleen maar een lichte straf op te leggen.

Tuchtprocedure

Art. 54

De griffier van het Comité opent het tuchtonderzoek.

De griffier voert het tuchtonderzoek behalve indien hij persoonlijk en rechtstreeks betrokken is bij de feiten die aan het personeelslid ten laste worden gelegd. In dit geval wordt het tuchtonderzoek gevoerd door een lid van het Vast Comité.

Het tuchtonderzoek is het voorwerp van een dossier dat wordt bijgehouden door de griffier (of door het lid van het Comité dat met het onderzoek is belast).

Art. 54bis

Geen enkele tuchtstraf kan worden uitgesproken indien het betrokken personeelslid niet van tevoren is uitgenodigd om zijn verweermiddelen te doen gelden betreffende alle feiten die hem ten laste worden gelegd.

Wanneer een voorstel tot zware straf aan het Comité wordt voorgelegd, mag de betrokkene zich laten bijstaan door een advocaat, door een administratief personeelslid of door een lid van de Dienst Enquêtes van zijn keuze.

Art. 54ter

Wanneer een voorstel tot zware straf aan het Comité wordt voorgelegd, roept de griffier het betrokken personeelslid op om voor het Comité te verschijnen.

De oproeping vindt plaats via een bij de post aangekend schrijven en per gewone post. De brief kan ook persoonlijk aan de betrokkene worden overhandigd in ruil voor een bewijs van ontvangst. De brief moet ten minste vijftien dagen voor de datum bepaald voor de verschijning worden verstuurd.

Art. 53

De lichte straffen worden opgelegd door de griffier.

De zware straffen worden opgelegd door het Comité op voorstel van de griffier. Het Comité kan echter beslissen alleen maar een lichte straf op te leggen.

Tuchtprocedure

Art. 54

De griffier van het Comité opent het tuchtonderzoek.

De griffier voert het tuchtonderzoek behalve indien hij persoonlijk en rechtstreeks betrokken is bij de feiten die aan het personeelslid ten laste worden gelegd. In dit geval wordt het tuchtonderzoek gevoerd door een lid van het Vast Comité.

Het tuchtonderzoek is het voorwerp van een dossier dat wordt bijgehouden door de griffier (of door het lid van het Comité dat met het onderzoek is belast).

Art. 54bis

Geen enkele tuchtstraf kan worden uitgesproken indien het betrokken personeelslid niet van tevoren is uitgenodigd om zijn verweermiddelen te doen gelden betreffende alle feiten die hem ten laste worden gelegd.

Wanneer een voorstel tot straf aan het Comité wordt voorgelegd, mag de betrokkene zich laten bijstaan door een advocaat, door een administratief personeelslid of door een lid van de Dienst Enquêtes van zijn keuze.

Art. 54ter

Wanneer een voorstel tot zware straf aan het Comité wordt voorgelegd, roept de griffier het betrokken personeelslid op om voor het Comité te verschijnen.

De oproeping vindt plaats via een bij de post aangekend schrijven en per gewone post. De brief kan ook persoonlijk aan de betrokkene worden overhandigd in ruil voor een bewijs van ontvangst. De brief moet ten minste vijftien dagen voor de datum bepaald voor de verschijning worden verstuurd.

Art. 53

Les sanctions mineures sont infligées par le greffier.

Les sanctions majeures sont infligées par le Comité, sur proposition du greffier. Le Comité peut néanmoins décider de n'infliger qu'une sanction mineure.

La procédure disciplinaire

Art. 54

L'action disciplinaire est ouverte par le greffier du Comité.

Le greffier instruit l'action disciplinaire sauf s'il est lui-même personnellement et directement concerné par les faits reprochés au membre du personnel. Dans ce cas, l'action disciplinaire est instruite par un membre du Comité permanent.

L'action disciplinaire fait l'objet d'un dossier tenu par le greffier (ou par le membre du Comité chargé de l'instruire).

Art. 54bis

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le membre du personnel intéressé ait été préalablement invité à faire valoir ses moyens de défense sur tous les faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une proposition de sanction majeure est soumise au Comité, l'intéressé peut se faire assister soit par un avocat, soit par un membre du personnel administratif, soit par un membre du Service d'enquêtes de son choix.

Art. 54ter

Lorsqu'une proposition de sanction majeure est soumise au Comité, le membre du personnel intéressé est convoqué à y comparaître par le greffier.

La convocation se fait par lettre recommandée à la poste et par courrier ordinaire ou par la remise directe de la lettre à la personne moyennant accusé de réception. Elle doit être adressée quinze jours au moins avant la date fixée pour la comparution.

Art. 53

Les sanctions mineures sont infligées par le greffier.

Les sanctions majeures sont infligées par le Comité, sur proposition du greffier. Le Comité peut néanmoins décider de n'infliger qu'une sanction mineure.

La procédure disciplinaire

Article 54

L'action disciplinaire est ouverte par le greffier du Comité.

Le greffier instruit l'action disciplinaire sauf s'il est lui-même personnellement et directement concerné par les faits reprochés au membre du personnel. Dans ce cas, l'action disciplinaire est instruite par un membre du Comité permanent.

L'action disciplinaire fait l'objet d'un dossier tenu par le greffier (ou par le membre du Comité chargé de l'instruire).

Art. 54bis

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le membre du personnel intéressé ait été préalablement invité à faire valoir ses moyens de défense sur tous les faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une proposition de sanction est soumise au Comité, l'intéressé peut se faire assister soit par un avocat, soit par un membre du personnel administratif, soit par un membre du Service d'enquêtes de son choix.

Art. 54ter

Lorsqu'une proposition de sanction majeure est soumise au Comité, le membre du personnel intéressé est convoqué à y comparaître par le greffier.

La convocation se fait par lettre recommandée à la poste et par courrier ordinaire ou par la remise directe de la lettre à la personne moyennant accusé de réception. Elle doit être adressée quinze jours au moins avant la date fixée pour la comparution.

De oproepingsbrief moet de volgende elementen bevatten :

- *de feiten die ten laste van de betrokkene worden gelegd;*
- *de voorgestelde tuchtstraf;*
- *de datum en de plaats van verschijning voor het Comité;*
- *de vermelding van het recht van de betrokkene zich te laten bijstaan door een advocaat of door een personeelslid van zijn keuze;*
- *de plaats waar en de uren wanneer de betrokkene of zijn verdediger inzage kan krijgen van het tuchtdossier;*
- *de vermelding van het recht van de betrokkene een gratis kopie te krijgen van de niet-geclassificeerde documenten in het dossier;*
- *de vermelding van zijn recht een verweerschrift in te dienen waarin hij zijn verweermiddelen uiteenzet;*
- *de vermelding van zijn recht de zaak op voorhand aanhangig te maken bij de Bemiddelingscommissie.*

Art. 54quater

Vanaf de werkdag die volgt op het verzenden of overhandigen van de oproeping bedoeld in artikel 54ter, hebben het personeelslid en zijn eventuele verdediger het recht inzage te nemen van het tuchtdossier op de zetel van het Comité.

Indien het tuchtdossier van de betrokkene bovendien geclassificeerde documenten bevat in de betekenis van de wet van 11 december 1998, mag het Comité eisen dat de verdediger houder is van een veiligheidsmachtiging van het overeenstemmende niveau. Indien dat niet het geval is, verwijdt de griffier de geclassificeerde documenten uit het dossier.

Art. 54quinquies

Vanaf de werkdag die volgt op het verzenden of overhandigen van de oproeping beschikt het personeelslid over een termijn van 10 werkdagen om aan het Comité een verweerschrift te bezorgen waarin het zijn verweermiddelen uiteenzet.

Art. 54sexies

Het personeelslid heeft het recht om binnen dezelfde termijn van 10 werkdagen het voorstel van straf op voorhand ter kennis te brengen van de Bemiddelingscommissie en de zaak bij deze commissie aanhangig te maken overeenkomstig de bepalingen van titel VIII van het onderhavige statuut.

De oproepingsbrief moet de volgende elementen bevatten :

- *de feiten die ten laste van de betrokkene worden gelegd;*
- *de voorgestelde tuchtstraf;*
- *de datum en de plaats van verschijning voor het Comité;*
- *de vermelding van het recht van de betrokkene zich te laten bijstaan door een advocaat of door een personeelslid van zijn keuze;*
- *de plaats waar en de uren wanneer de betrokkene of zijn verdediger inzage kan krijgen van het tuchtdossier;*
- *de vermelding van het recht van de betrokkene een gratis kopie te krijgen van de niet-geclassificeerde documenten in het dossier;*
- *de vermelding van zijn recht een verweerschrift in te dienen waarin hij zijn verweermiddelen uiteenzet;*
- *de vermelding van zijn recht de zaak op voorhand aanhangig te maken bij de Bemiddelingscommissie.*

Art. 54quater

Vanaf de werkdag die volgt op het verzenden of overhandigen van de oproeping bedoeld in artikel 54ter, hebben het personeelslid en zijn eventuele verdediger het recht inzage te nemen van het tuchtdossier op de zetel van het Comité.

Indien het tuchtdossier van de betrokkene bovendien geclassificeerde documenten bevat in de betekenis van de wet van 11 december 1998, mag het Comité eisen dat de verdediger houder is van een veiligheidsmachtiging van het overeenstemmende niveau. Indien dat niet het geval is, verwijdt de griffier de geclassificeerde documenten uit het dossier.

Art. 54quinquies

Vanaf de werkdag die volgt op het verzenden of overhandigen van de oproeping beschikt het personeelslid over een termijn van 10 werkdagen om aan het Comité een verweerschrift te bezorgen waarin het zijn verweermiddelen uiteenzet.

Art. 54sexies

Het personeelslid heeft het recht om binnen dezelfde termijn van 10 werkdagen het voorstel van straf op voorhand ter kennis te brengen van de Bemiddelingscommissie en de zaak bij deze commissie aanhangig te maken overeenkomstig de bepalingen van titel VIII van het onderhavige statuut.

La convocation doit mentionner les éléments suivants :

- les faits mis à la charge de l'intéressé ;*
- la sanction disciplinaire proposée ;*
- la date et l'endroit à laquelle la comparution devant le Comité a lieu ;*
- le droit de l'intéressé de se faire assister par un avocat ou par un membre du personnel de son choix ;*
- l'endroit et les heures pendant lesquelles l'intéressé ou son défenseur peuvent consulter le dossier disciplinaire ;*
- son droit de se faire délivrer une copie gratuite des documents non classifiés du dossier ;*
- son droit de déposer un mémoire contenant ses moyens de défense ;*
- son droit de saisir au préalable la Commission de conciliation.*

Art. 54quater

A partir du jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation ou de la remise de la convocation visée à l'article 54 ter, le membre du personnel et son défenseur éventuel disposent du droit de consulter le dossier disciplinaire au siège du Comité.

Si le dossier disciplinaire de l'intéressé contient en outre des documents classifiés, au sens de la loi du 11 décembre 1998, le Comité peut exiger que le défenseur soit titulaire d'une habilitation de sécurité du niveau correspondant. Si tel n'est pas le cas, le greffier retire du dossier les documents classifiés.

Art. 54quinquies

A partir du jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation ou de la remise de la convocation, le membre du personnel dispose aussi d'un délai de 10 jours ouvrables pour remettre au Comité un mémoire contenant ses moyens de défense.

Art. 54sexies

Dans ce même délai de 10 jours ouvrables, le membre du personnel dispose du droit de porter au préalable la proposition de sanction à la connaissance de la Commission de conciliation et de l'en saisir conformément aux dispositions du titre VIII du présent statut.

La convocation doit mentionner les éléments suivants :

- les faits mis à la charge de l'intéressé ;*
- la sanction disciplinaire proposée ;*
- la date et l'endroit à laquelle la comparution devant le Comité a lieu ;*
- le droit de l'intéressé de se faire assister par un avocat ou par un membre du personnel de son choix ;*
- l'endroit et les heures pendant lesquelles l'intéressé ou son défenseur peuvent consulter le dossier disciplinaire ;*
- son droit de se faire délivrer une copie gratuite des documents non classifiés du dossier ;*
- son droit de déposer un mémoire contenant ses moyens de défense ;*
- son droit de saisir au préalable la Commission de conciliation.*

Art. 54quater

A partir du jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation ou de la remise de la convocation visée à l'article 54 ter, le membre du personnel et son défenseur éventuel disposent du droit de consulter le dossier disciplinaire au siège du Comité.

Si le dossier disciplinaire de l'intéressé contient en outre des documents classifiés, au sens de la loi du 11 décembre 1998, le Comité peut exiger que le défenseur soit titulaire d'une habilitation de sécurité du niveau correspondant. Si tel n'est pas le cas, le greffier retire du dossier les documents classifiés.

Art. 54quinquies

A partir du jour ouvrable suivant l'envoi de la convocation ou de la remise de la convocation, le membre du personnel dispose aussi d'un délai de 10 jours ouvrables pour remettre au Comité un mémoire contenant ses moyens de défense.

Art. 54sexies

Dans ce même délai de 10 jours ouvrables, le membre du personnel dispose du droit de porter au préalable la proposition de sanction à la connaissance de la Commission de conciliation et de l'en saisir conformément aux dispositions du titre VIII du présent statut.

In dit geval stelt het Comité zijn beslissing over de straf uit totdat de Bemiddelingscommissie haar advies heeft uitgebracht.

De beslissing van de griffier

Art. 55

Binnen de tien werkdagen die volgen op het verhoor van het betrokken personeelslid spreekt de griffier zich uit over de lichte straf die hij oplegt. De griffier moet zijn beslissing met redenen omkleden.

Indien het personeelslid geen gevolg geeft aan de oproeping, neemt de griffier daarvan akte; vervolgens kan hij de debatten sluiten en een beslissing nemen.

Met betrekking tot de feiten die tot het afgesloten onderzoek aanleiding hebben gegeven, kan geen nieuw onderzoek worden geopend.

De beslissing van het Comité

Art. 55bis

Het Comité kan ambtshalve of op verzoek van het personeelslid of van zijn verdediger beslissen om getuigen te horen. Het verhoor van de getuigen vindt plaats in het bijzijn van het personeelslid.

Art. 55ter

Het Comité sluit de debatten nadat het de griffier het betrokken personeelslid, zijn verdediger, alsmede de getuigen heeft gehoord en nadat het kennis heeft genomen van het eventuele advies van de Bemiddelingscommissie.

Indien het personeelslid geen gevolg geeft aan de oproeping, neemt het Comité daarvan akte; vervolgens kan het de debatten sluiten en een beslissing nemen.

Het Comité spreekt zich uit binnen een termijn van één maand vanaf de eerste werkdag volgend op het sluiten van de debatten. Het Comité moet zijn beslissing met redenen omkleden.

Het tuchtonderzoek wordt afgesloten.

Met betrekking tot de feiten die tot het afgesloten onderzoek aanleiding hebben gegeven, kan geen nieuw onderzoek worden geopend.

In dit geval stelt het Comité zijn beslissing over de straf uit totdat de Bemiddelingscommissie haar advies heeft uitgebracht.

De beslissing van de griffier

Art. 55

Binnen de tien werkdagen die volgen op het verhoor van het betrokken personeelslid spreekt de griffier zich uit over de lichte straf die hij oplegt. De griffier moet zijn beslissing met redenen omkleden.

Indien het personeelslid geen gevolg geeft aan de oproeping, neemt de griffier daarvan akte; vervolgens kan hij de debatten sluiten en een beslissing nemen.

Met betrekking tot de feiten die tot het afgesloten onderzoek aanleiding hebben gegeven, kan geen nieuw onderzoek worden geopend.

De beslissing van het Comité

Art. 55bis

Het Comité kan ambtshalve of op verzoek van het personeelslid of van zijn verdediger beslissen om getuigen te horen. Het verhoor van de getuigen vindt plaats in het bijzijn van het personeelslid.

Art. 55ter

Het Comité sluit de debatten nadat het de griffier, het betrokken personeelslid, zijn verdediger, alsmede de getuigen heeft gehoord en nadat het kennis heeft genomen van het eventuele advies van de Bemiddelingscommissie.

Indien het personeelslid geen gevolg geeft aan de oproeping, neemt het Comité daarvan akte; vervolgens kan het de debatten sluiten en een beslissing nemen.

Het Comité spreekt zich uit binnen een termijn van één maand vanaf de eerste werkdag volgend op het sluiten van de debatten. Het Comité moet zijn beslissing met redenen omkleden.

Het tuchtonderzoek wordt afgesloten.

Met betrekking tot de feiten die tot het afgesloten onderzoek aanleiding hebben gegeven, kan geen nieuw onderzoek worden geopend.

Dans ce cas, le Comité reporte sa décision sur la sanction après l'avis à rendre par la Commission de conciliation.

La décision du greffier

Art. 55

Le greffier se prononce sur la sanction mineure qu'il inflige dans les dix jours ouvrables qui suivent l'audition du membre du personnel concerné. La décision du greffier est motivée.

Si le membre du personnel ne répond pas à la convocation, le greffier en prend acte et peut clôturer les débats et prendre une décision.

Une nouvelle action ne peut être ouverte pour les faits qui ont donné lieu à l'action éteinte.

La décision du Comité

Art. 55bis

Le Comité peut décider d'office, ou sur requête du membre du personnel ou de son défenseur, d'entendre des témoins. L'audition des témoins a lieu en présence du membre du personnel.

Art. 55ter

Après avoir entendu le greffier, le membre du personnel concerné, son défenseur, ainsi que les témoins et après avoir pris connaissance de l'avis éventuel de la Commission de conciliation, le Comité prononce la clôture des débats.

Si le membre du personnel ne répond pas à la convocation, le Comité en prend acte et peut clôturer les débats et prendre une décision.

Le Comité se prononce dans un délai d'un mois à compter du premier jour ouvrable qui suit la clôture des débats. La décision du Comité est motivée.

L'action disciplinaire est éteinte.

Une nouvelle action ne peut être ouverte pour les faits qui ont donné lieu à l'action éteinte.

Dans ce cas, le Comité reporte sa décision sur la sanction après l'avis à rendre par la Commission de conciliation.

La décision du greffier

Art. 55

Le greffier se prononce sur la sanction mineure qu'il inflige dans les dix jours ouvrables qui suivent l'audition du membre du personnel concerné. La décision du greffier est motivée.

Si le membre du personnel ne répond pas à la convocation, le greffier en prend acte et peut clôturer les débats et prendre une décision.

Une nouvelle action ne peut être ouverte pour les faits qui ont donné lieu à l'action éteinte.

La décision du Comité

Art. 55bis

Le Comité peut décider d'office, ou sur requête du membre du personnel ou de son défenseur, d'entendre des témoins. L'audition des témoins a lieu en présence du membre du personnel.

Art. 55ter

Après avoir entendu le greffier, le membre du personnel concerné, son défenseur, ainsi que les témoins et après avoir pris connaissance de l'avis éventuel de la Commission de conciliation, le Comité prononce la clôture des débats.

Si le membre du personnel ne répond pas à la convocation, le Comité en prend acte et peut clôturer les débats et prendre une décision.

Le Comité se prononce dans un délai d'un mois à compter du premier jour ouvrable qui suit la clôture des débats. La décision du Comité est motivée.

L'action disciplinaire est éteinte.

Une nouvelle action ne peut être ouverte pour les faits qui ont donné lieu à l'action éteinte.

Art. 55quater

Indien het personeelslid afwezig is om redenen onafhankelijk van zijn wil, kan het Comité uiterlijk binnen de 10 dagen na de betekening van zijn beslissing en op een met redenen omkleed verzoek van de betrokkene de feiten opnieuw onderzoeken en een nieuwe beslissing nemen.

Art. 55quinquies

De verplichting om een tuchtstraf met redenen te omkleden bestaat niet wanneer het opgeven van de redenen voor de beslissing:

- de veiligheid van de Staat in het gedrang kan brengen;*
- de openbare orde kan aantasten;*
- het recht op de eerbied voor de persoonlijke levenssfeer kan schenden;*
- een inbreuk kan vormen op de bepalingen inzake de classificatie of het beroepsgeheim.*

Art. 55sexies

De beslissing om een tuchtstraf op te leggen wordt door de griffier aan het betrokken personeelslid betekend via een bij de post aangetekende brief of door de rechtstreekse overhandiging van het document aan de betrokkene in ruil voor een bewijs van ontvangst.

Van elke tuchtstraf wordt melding gemaakt in het dossier van het betrokken personeelslid.

Bij gebrek aan betekening binnen een termijn van vijftien dagen, wordt ze geacht te zijn gerapporteerd. Er kan geen nieuw tuchtonderzoek worden geopend m.b.t. de feiten die aanleiding hebben gegeven tot de gerapporteerde beslissing.

De bevoegde autoriteit kan geen zwaardere straf uitspreken dan de straf die wordt voorgesteld.

Geen enkele tuchtstraf kan in werking treden voor de periode die aan de uitspraak van de straf voorafgaat, behoudens uitdrukkelijke reglementaire bepaling.

Indien het personeelslid afwezig is om redenen onafhankelijk van zijn wil, kan het Comité uiterlijk binnen de 10 dagen na de betekening van zijn beslissing en op een met redenen omkleed verzoek van de betrokkene de feiten opnieuw onderzoeken en een nieuwe beslissing nemen.

Art. 55quater

Indien het personeelslid afwezig is om redenen onafhankelijk van zijn wil, kan het Comité uiterlijk binnen de 10 dagen na de betekening van zijn beslissing en op een met redenen omkleed verzoek van de betrokkene de feiten opnieuw onderzoeken en een nieuwe beslissing nemen.

Art. 55quinquies

De verplichting om een tuchtstraf met redenen te omkleden bestaat niet wanneer het opgeven van de redenen voor de beslissing:

- de veiligheid van de Staat in het gedrang kan brengen;
- de openbare orde kan aantasten;
- het recht op de eerbied voor de persoonlijke levenssfeer kan schenden;
- een inbreuk kan vormen op de bepalingen inzake de classificatie of het beroepsgeheim.

Art. 55sexies

De beslissing om een tuchtstraf op te leggen wordt door de griffier aan het betrokken personeelslid betekend via een bij de post aangetekende brief of door de rechtstreekse overhandiging van het document aan de betrokkene in ruil voor een bewijs van ontvangst.

Van elke tuchtstraf wordt melding gemaakt in het dossier van het betrokken personeelslid.

Bij gebrek aan betekening binnen een termijn van vijftien dagen, wordt ze geacht te zijn gerapporteerd. Er kan geen nieuw tuchtonderzoek worden geopend m.b.t. de feiten die aanleiding hebben gegeven tot de gerapporteerde beslissing.

De bevoegde autoriteit kan geen zwaardere straf uitspreken dan de straf die wordt voorgesteld.

Geen enkele tuchtstraf kan in werking treden voor de periode die aan de uitspraak van de straf voorafgaat, behoudens uitdrukkelijke reglementaire bepaling.

Indien het personeelslid afwezig is om redenen onafhankelijk van zijn wil, kan het Comité uiterlijk binnen de 10 dagen na de betekening van zijn beslissing en op een met redenen omkleed verzoek van de betrokkene de feiten opnieuw onderzoeken en een nieuwe beslissing nemen.

Art. 55quater

Si l'absence du membre du personnel est indépendante de sa volonté, le Comité peut au plus tard dans les 10 jours de la notification de sa décision et à la demande motivée de l'intéressé, réexaminer à nouveau les faits et prendre une nouvelle décision.

Art. 55quinquies

L'obligation de motiver une sanction disciplinaire ne s'impose pas lorsque l'indication des motifs de la décision peut :

- compromettre la sécurité de l'État ;*
- porter atteinte à l'ordre public ;*
- violer le droit au respect de la vie privée ;*
- constituer une violation des dispositions en matière de classification ou de secret professionnel.*

Art. 55sexies

La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée par le greffier au membre du personnel intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise directe du document à la personne moyennant accusé de réception.

Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel concerné.

A défaut de notification dans un délai de quinze jours, celle-ci est réputée rapportée. Une nouvelle action disciplinaire ne peut être ouverte pour les faits qui ont donné lieu à la décision rapportée.

L'autorité compétente ne peut prononcer une sanction plus lourde que celle proposée.

Aucune sanction disciplinaire ne peut produire d'effet pour une période qui précède son prononcé sauf disposition réglementaire expresse.

Si l'absence du membre du personnel est indépendante de sa volonté le Comité peut, au plus tard dans les 10 jours de la notification de sa décision et à la demande motivée de l'intéressé, réexaminer à nouveau les faits et prendre une nouvelle décision.

Art. 55quater

Si l'absence du membre du personnel est indépendante de sa volonté, le Comité peut au plus tard dans les 10 jours de la notification de sa décision et à la demande motivée de l'intéressé, réexaminer à nouveau les faits et prendre une nouvelle décision.

Art. 55quinquies

L'obligation de motiver une sanction disciplinaire ne s'impose pas lorsque l'indication des motifs de la décision peut :

- compromettre la sécurité de l'Etat ;
- porter atteinte à l'ordre public ;
- violer le droit au respect de la vie privée ;
- constituer une violation des dispositions en matière de classification ou de secret professionnel.

Art. 55sexies

La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée par le greffier au membre du personnel intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise directe du document à la personne moyennant accusé de réception.

Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel concerné.

A défaut de notification dans un délai de quinze jours, celle-ci est réputée rapportée. Une nouvelle action disciplinaire ne peut être ouverte pour les faits qui ont donné lieu à la décision rapportée.

L'autorité compétente ne peut prononcer une sanction plus lourde que celle proposée.

Aucune sanction disciplinaire ne peut produire d'effet pour une période qui précède son prononcé sauf disposition réglementaire expresse.

Si l'absence du membre du personnel est indépendante de sa volonté le Comité peut, au plus tard dans les 10 jours de la notification de sa décision et à la demande motivée de l'intéressé, réexaminer à nouveau les faits et prendre une nouvelle décision.

Termijnen**Art. 56**

In het onderhavige statuut wordt bedoeld met werkdagen de maandagen, dinsdagen, woensdagen, donderdagen en vrijdagen die geen wettelijke feestdagen of officiële verlofdagen zijn.

De termijnen bedoeld in de artikelen 54quinquies, 54sexies en 55ter van het onderhavige statuut worden gerekend vanaf de eerste werkdag die volgt op de ontvangst of de overhandiging van de oproeping om voor het Comité te verschijnen.

De termijn bedoeld in artikel 55sexies van het onderhavige statuut wordt gerekend vanaf de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de beslissing is genomen om een tuchtstraf op te leggen.

Beroep**Art. 57**

Tegen de lichte tuchtstraffen die de griffier oplegt kan in beroep worden gegaan voor het Comité.

Het beroep moet bij de voorzitter van het Comité worden ingediend binnen een termijn van vijf werkdagen volgend op de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de beslissing wordt betekend. De verzoeker voegt bij zijn akte een verweerschrift waarin hij zijn verweermiddelen uiteenzet.

De voorzitter roept de verzoeker op om voor het Comité te verschijnen.

De betrokkene wordt opgeroepen via een bij de post aangetekende brief en per gewone post of door de rechtstreekse overhandiging van de brief in ruil voor een bewijs van ontvangst. De oproeping moet ten minste vijftien dagen voor de datum bepaald voor de verschijning worden verstuurd.

Art. 57bis

Het Comité spreekt zich uit over het beroep en betekent zijn beslissing op de wijze bepaald in de artikelen 55 bis tot 55 sexies van het onderhavige statuut.

Termijnen**Art. 56**

In het onderhavige statuut wordt bedoeld met «werkdagen» de maandagen, dinsdagen, woensdagen, donderdagen en vrijdagen die geen wettelijke feestdagen of officiële verlofdagen zijn.

De termijnen bedoeld in de artikelen 54quinquies, 54sexies en 55ter van het onderhavige statuut worden gerekend vanaf de eerste werkdag die volgt op de ontvangst of de overhandiging van de oproeping om voor het Comité te verschijnen.

De termijn bedoeld in artikel 55sexies van het onderhavige statuut wordt gerekend vanaf de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de beslissing is genomen om een tuchtstraf op te leggen.

Beroep**Art. 57**

Tegen de lichte tuchtstraffen die de griffier oplegt kan in beroep worden gegaan voor het Comité.

Het beroep moet bij de voorzitter van het Comité worden ingediend binnen een termijn van vijf werkdagen volgend op de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de beslissing wordt betekend. De verzoeker voegt bij zijn akte een verweerschrift waarin hij zijn verweermiddelen uiteenzet.

De voorzitter roept de verzoeker op om voor het Comité te verschijnen.

De betrokkene wordt opgeroepen via een bij de post aangetekende brief en per gewone post of door de rechtstreekse overhandiging van de brief in ruil voor een bewijs van ontvangst. De oproeping moet ten minste vijftien dagen voor de datum bepaald voor de verschijning worden verstuurd.

Art. 57bis

Het Comité spreekt zich uit over het beroep en betekent zijn beslissing op de wijze bepaald in de artikelen 55bis tot 55sexies van het onderhavige statuut.

Les délais**Art. 56**

Dans le présent statut, on entend par jours ouvrables les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi qui ne sont pas des jours fériés légaux ni des jours de congé officiels.

Les délais prévus aux articles 54 quinquies, 54 sexies et 55ter se comptent à partir du premier jour ouvrable qui suit la réception ou la remise de la convocation à comparaître devant le Comité.

Le délai prévu à l'article 55sexies du présent statut se compte à partir du premier jour ouvrable qui suit le jour où la décision d'infliger une sanction disciplinaire a été prise.

Les recours**Art. 57**

Les sanctions disciplinaires mineures décidées par le greffier peuvent faire l'objet d'un recours devant le Comité.

Le recours doit être introduit auprès du président du Comité dans un délai de cinq jours ouvrables qui prend cours le premier jour ouvrable qui suit le jour de la notification de la décision. Le requérant joint à son acte de recours un mémoire contenant ses moyens de défense.

Le requérant est convoqué à comparaître devant le Comité par le président.

La convocation se fait par lettre recommandée à la poste et par courrier ordinaire ou par la remise directe de la lettre à la personne moyennant accusé de réception. Elle doit être adressée quinze jours au moins avant la date fixée pour la comparution.

Art. 57bis

Le Comité statue sur le recours et notifie sa décision de la manière indiquée aux articles 55bis à 55sexies du présent statut.

Les délais**Art. 56**

Dans le présent statut, on entend par «jours ouvrables» les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi qui ne sont pas des jours fériés légaux ni des jours de congé officiels.

Les délais prévus aux articles 54quinquies, 54sexies et 55ter se comptent à partir du premier jour ouvrable qui suit la réception ou la remise de la convocation à comparaître devant le Comité.

Le délai prévu à l'article 55sexies du présent statut se compte à partir du premier jour ouvrable qui suit le jour où la décision d'infliger une sanction disciplinaire a été prise.

Les recours**Art. 57**

Les sanctions disciplinaires mineures décidées par le greffier peuvent faire l'objet d'un recours devant le Comité.

Le recours doit être introduit auprès du président du Comité dans un délai de cinq jours ouvrables qui prend cours le premier jour ouvrable qui suit le jour de la notification de la décision. Le requérant joint à son acte de recours un mémoire contenant ses moyens de défense.

Le requérant est convoqué à comparaître devant le Comité par le président.

La convocation se fait par lettre recommandée à la poste et par courrier ordinaire ou par la remise directe de la lettre à la personne moyennant accusé de réception. Elle doit être adressée quinze jours au moins avant la date fixée pour la comparution.

Art. 57bis

Le Comité statue sur le recours et notifie sa décision de la manière indiquée aux articles 55bis à 55sexies du présent statut.

Tegen de tuchtstraffen die het Comité uitspreekt kan geen intern beroep worden ingediend.

Schrappen van tuchtstraffen

Art. 57ter

Onverminderd hun uitvoering worden lichte straffen ambtshalve geschrapt uit het individueel dossier van de personeelsleden na een periode van:

- * één jaar voor een vermaning;
- * achttien maanden voor een blaam.

Deze periode gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de straf aan de betrokkene is betekend.

Onverminderd hun uitvoering kan het Comité de zware straffen bestaande uit de inhouding van wedde en de tuchtschorsing schrappen op verzoek van de betrokkene.

Het betrokken personeelslid mag de schrapping van deze straffen vragen na een periode van vier jaar die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de straf niet langer van kracht is.

TITEL VIII

Bemiddelingscommissie

Art. 58

Er wordt een Bemiddelingscommissie opgericht die als opdracht heeft, op schriftelijk verzoek van het betrokken personeelslid, over te gaan tot het horen van:

– het personeelslid aan wie één van de volgende voorstellen is gedaan:

- een voorstel van tuchtstraf;
- een voorstel van disponibiliteit;
- een voorstel niet over te gaan tot de bevordering of de verandering van graad die het personeelslid heeft gevraagd;
- een voorstel het de mogelijkheid te ontzeggen zijn aanspraken op de bevordering en de weddeverhoging te doen gelden en zijn wedde te verlagen;
- een voorstel tot vaststelling van beroepsongeschiktheid;
- een voorstel tot ontslag van ambtswege;

Tegen de tuchtstraffen die het Comité uitspreekt kan geen intern beroep worden ingediend.

Schrappen van tuchtstraffen

Art. 57ter

Onverminderd hun uitvoering worden lichte straffen ambtshalve geschrapt uit het individueel dossier van de personeelsleden na een periode van:

- één jaar voor een vermaning;
- achttien maanden voor een blaam.

Deze periode gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de straf aan de betrokkene is betekend.

Onverminderd hun uitvoering kan het Comité de zware straffen bestaande uit de inhouding van wedde en de tuchtschorsing schrappen op verzoek van de betrokkene.

Het betrokken personeelslid mag de schrapping van deze straffen vragen na een periode van vier jaar die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de straf niet langer van kracht is.

TITEL VIII

Bemiddelingscommissie

Art. 58

Er wordt een Bemiddelingscommissie opgericht die als opdracht heeft, op schriftelijk verzoek van het betrokken personeelslid, over te gaan tot het horen van:

– het personeelslid aan wie één van de volgende voorstellen is gedaan:

- een voorstel van tuchtstraf;
- een voorstel van disponibiliteit;
- een voorstel niet over te gaan tot de bevordering of de verandering van graad die het personeelslid heeft gevraagd;
- een voorstel het de mogelijkheid te ontzeggen zijn aanspraken op de bevordering en de weddeverhoging te doen gelden en zijn wedde te verlagen overeenkomstig artikel 160;
- een voorstel tot vaststelling van beroepsongeschiktheid;
- een voorstel tot ontslag van ambtswege;
- een voorstel tot evaluatie «onvoldoende»;

Les sanctions disciplinaires décidées par le Comité ne peuvent faire l'objet d'aucun recours interne.

La radiation des sanctions disciplinaires

Art. 57ter

Sans préjudice de leur exécution, les sanctions mineures sont radiées d'office du dossier individuel des membres du personnel après une période de :

- * un an pour le rappel à l'ordre ;*
- * dix-huit mois pour le blâme*

Les délais précités prennent cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la sanction a été notifiée à l'intéressé.

Sans préjudice de leur exécution, le Comité peut radier les sanctions majeures de retenue sur traitement et de suspension disciplinaire à la demande de l'intéressé.

Le membre du personnel concerné peut demander la radiation de ces sanctions après un délai de quatre ans qui prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la sanction a cessé de produire ses effets.

TITRE VIII

De la commission de conciliation

Art. 58

Il est institué une Commission de conciliation qui a pour mission d'entendre, à sa demande écrite :

– le membre du personnel à l'égard duquel une des propositions suivantes a été formulée;

- une proposition de sanction disciplinaire;*
- une proposition de mise en disponibilité;*
- une proposition de ne pas pourvoir à la promotion ou au changement de grade que le membre du personnel a sollicité;*
- une proposition de le priver de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement et de réduire son traitement;*
- une proposition de constatation d'inaptitude professionnelle;*
- une proposition de démission d'office;*

Les sanctions disciplinaires décidées par le Comité ne peuvent faire l'objet d'aucun recours interne.

La radiation des sanctions disciplinaires

Art. 57ter

Sans préjudice de leur exécution, les sanctions mineures sont radiées d'office du dossier individuel des membres du personnel après une période de :

- un an pour le rappel à l'ordre ;*
- dix-huit mois pour le blâme*

Les délais précités prennent cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la sanction a été notifiée à l'intéressé.

Sans préjudice de leur exécution, le Comité peut radier les sanctions majeures de retenue sur traitement et de suspension disciplinaire à la demande de l'intéressé.

Le membre du personnel concerné peut demander la radiation de ces sanctions après un délai de quatre ans qui prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la sanction a cessé de produire ses effets.

TITRE VIII

De la commission de conciliation

Art. 58

Il est institué une Commission de conciliation qui a pour mission d'entendre, à sa demande écrite :

– le membre du personnel à l'égard duquel une des propositions suivantes a été formulée;

- une proposition de sanction disciplinaire;*
- une proposition de mise en disponibilité;*
- une proposition de ne pas pourvoir à la promotion ou au changement de grade que le membre du personnel a sollicité;*
- une proposition de le priver de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement et de réduire son traitement conformément à l'article 160;*
- une proposition de constatation d'inaptitude professionnelle;*
- une proposition de démission d'office;*
- une proposition d'évaluation «insuffisant»;*

– het personeelslid jegens wie een maatregel tot schorsing in het belang van de dienst is genomen;

en aan het Comité een met redenen omkleed advies te bezorgen over, naargelang het geval:

- het voorstel dat werd voorgelegd,
- de schorsingsmaatregel die is genomen.

Art. 59

De Bemiddelingscommissie omvat twee kamers, een Nederlandstalige en een Franstalige. Elke kamer telt drie werkende leden:

- een magistraat of voormalig magistraat die geen lid is van het Comité;
- een lid van het Comité I (voor de Commissie van het Comité P);
- een lid van het Comité P (voor de Commissie van het Comité I);
- een vertegenwoordiger van het personeel van het Comité.

Het Comité en de vertegenwoordiger van het personeel stellen samen de magistraat of gewezen magistraat aan.

Het Comité P stelt het lid van het Comité I aan, met de instemming van het Comité I (voor de Commissie van het Comité P).

Het Comité I stelt het lid van het Comité P aan, met de instemming van het Comité P (voor de Commissie van het Comité I).

De vertegenwoordiger van het personeel van het Comité wordt bij geheime stemming benoemd door het personeel van het Comité. De griffier organiseert de stemming van het personeel en ziet erop toe dat elk personeelslid aan de stemming kan deelnemen.

Voor elk lid van de Commissie wordt een plaatsvervanger aangesteld.

De magistraat of gewezen magistraat zit de kamer voor waarvan hij lid is.

Teneinde kennis te kunnen nemen van eventuele geclassificeerde documenten in het dossier van de onderzoeker moeten de leden van de Bemiddelingscommissie een veiligheidsmachtiging bezitten krachtens de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen.

– het personeelslid jegens wie een maatregel tot schorsing in het belang van de dienst is genomen;

en aan het Comité een met redenen omkleed advies te bezorgen over, naargelang het geval:

- het voorstel dat werd voorgelegd,
- de schorsingsmaatregel die is genomen.

Art. 59

De Bemiddelingscommissie omvat twee kamers, een Nederlandstalige en een Franstalige. Elke kamer telt drie werkende leden:

- een magistraat of voormalig magistraat die geen lid is van het Comité;
- een lid van het Comité I (voor de Commissie van het Comité P);
- een lid van het Comité P (voor de Commissie van het Comité I);
- een vertegenwoordiger van het personeel van het Comité.

Het Comité en de vertegenwoordiger van het personeel stellen samen de magistraat of gewezen magistraat aan.

Het Comité P stelt het lid van het Comité I aan, met de instemming van het Comité I (voor de Commissie van het Comité P).

Het Comité I stelt het lid van het Comité P aan, met de instemming van het Comité P (voor de Commissie van het Comité I).

De vertegenwoordiger van het personeel van het Comité wordt bij geheime stemming benoemd door het personeel van het Comité. De griffier organiseert de stemming van het personeel en ziet erop toe dat elk personeelslid aan de stemming kan deelnemen.

Voor elk lid van de Commissie wordt een plaatsvervanger aangesteld.

De magistraat of gewezen magistraat zit de kamer voor waarvan hij lid is.

Teneinde kennis te kunnen nemen van eventuele geclassificeerde documenten in het dossier van de onderzoeker moeten de leden van de Bemiddelingscommissie een veiligheidsmachtiging bezitten krachtens de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen.

– le membre du personnel à l'égard duquel une mesure de suspension dans l'intérêt du service a été prise;

et de donner au Comité un avis motivé sur, selon le cas,

- la proposition soumise,
- la mesure de suspension prise.

Art. 59

La Commission de conciliation est composée de deux chambres, l'une de langue néerlandaise, l'autre de langue française, qui comprennent chacune trois membres effectifs :

- un magistrat ou un ancien magistrat non membre du Comité ;
- un membre du Comité R (pour la Commission du Comité P) ;
- un membre du Comité P (pour la Commission du Comité R) ;
- un représentant du personnel du Comité.

Le magistrat ou l'ancien magistrat est désigné conjointement par le Comité et par le représentant du personnel.

Le membre du Comité R est désigné par le Comité P, avec l'accord du Comité R (pour la Commission du Comité P).

Le membre du Comité P est désigné par le Comité R, avec l'accord du Comité P (pour la Commission du Comité R).

Le représentant du personnel du Comité est désigné par le personnel du Comité par vote à bulletin secret. Le greffier organise les opérations de vote du personnel en veillant à ce que chaque membre du personnel soit en mesure d'y participer.

Un suppléant est désigné pour chacun des membres de la Commission.

Le magistrat ou l'ancien magistrat préside la chambre dont il est membre.

Pour pouvoir prendre connaissance d'éventuels documents classifiés contenus dans le dossier du requérant, les membres de la Commission de conciliation sont tenus de posséder une habilitation de sécurité en vertu de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité.

– le membre du personnel à l'égard duquel une mesure de suspension dans l'intérêt du service a été prise;

et de donner au Comité un avis motivé sur, selon le cas,

- la proposition soumise,
- la mesure de suspension prise.

Art. 59

La Commission de conciliation est composée de deux chambres, l'une de langue néerlandaise, l'autre de langue française, qui comprennent chacune trois membres effectifs :

- un magistrat ou un ancien magistrat non membre du Comité ;
- un membre du Comité R (pour la Commission du Comité P) ;
- un membre du Comité P (pour la Commission du Comité R) ;
- un représentant du personnel du Comité.

Le magistrat ou l'ancien magistrat est désigné conjointement par le Comité et par le représentant du personnel.

Le membre du Comité R est désigné par le Comité P, avec l'accord du Comité R (pour la Commission du Comité P).

Le membre du Comité P est désigné par le Comité R, avec l'accord du Comité P (pour la Commission du Comité R).

Le représentant du personnel du Comité est désigné par le personnel du Comité par vote à bulletin secret. Le greffier organise les opérations de vote du personnel en veillant à ce que chaque membre du personnel soit en mesure d'y participer.

Un suppléant est désigné pour chacun des membres de la Commission.

Le magistrat ou l'ancien magistrat préside la chambre dont il est membre.

Pour pouvoir prendre connaissance d'éventuels documents classifiés contenus dans le dossier du requérant, les membres de la Commission de conciliation sont tenus de posséder une habilitation de sécurité en vertu de la loi du 11 décembre 1998 relative à la classification et aux habilitations de sécurité.

Art. 60

De griffier geeft het personeel kennis van de samenstelling van de Bemiddelingscommissie en van de wijzigingen daarvan.

Art. 61

Elk beroep bij de Bemiddelingscommissie moet worden ingediend binnen een termijn van tien kalenderdagen vanaf de datum van kennisgeving van het voorstel tot tuchtstraf of van de maatregel die het voorwerp is van het beroep. Het beroep moet met redenen worden omkleed; het somt de rechtelijke en feitelijke middelen op die naar voren worden gebracht tegen het voorstel tot tuchtstraf of tegen de genomen maatregel.

Elk beroep moet in vier exemplaren via een bij de post aangetekend schrijven aan de voorzitter van de commissie worden gericht.

Art. 62

Zodra een beroep aanhangig is gemaakt, bevestigt de voorzitter van de Bemiddelingscommissie de ontvangst van het beroep aan de verzoeker. Hij bezorgt een exemplaar aan elk lid van de commissie, alsook aan de griffier van het Comité.

Binnen een periode van vijftien kalenderdagen volgend op het indienen van het beroep bezorgt de griffier het volledige dossier van de zaak aan de voorzitter van de Bemiddelingscommissie.

Indien het tuchtdossier van de betrokkene geclassificeerde documenten bevat, wordt daarvan geen kopie bezorgd; deze documenten kunnen alleen op de zetel van het Comité worden geraadpleegd.

De voorzitter van de Bemiddelingscommissie stelt de datum vast van de eerste zitting, die moet plaatsvinden binnen een periode van vijftien kalenderdagen volgend op het toezenden van het dossier.

De verzoeker en de griffier van het Comité worden opgeroepen via een bij de post aangetekend schrijven van de voorzitter van de Bemiddelingscommissie; hij kan hun de oproeping ook persoonlijk overhandigen in ruil voor een bewijs van ontvangst.

Art. 60

De griffier geeft het personeel kennis van de samenstelling van de Bemiddelingscommissie en van de wijzigingen daarvan.

Art. 61

Elk beroep bij de Bemiddelingscommissie moet worden ingediend binnen een termijn van tien werkdagen na de datum van kennisgeving van het voorstel tot tuchtstraf of van de maatregel die het voorwerp is van het beroep. Het beroep moet met redenen worden omkleed; het somt de rechtelijke en feitelijke middelen op die naar voren worden gebracht tegen het voorstel tot tuchtstraf of tegen de genomen maatregel.

Elk beroep moet in vier exemplaren via een bij de post aangetekend schrijven aan de voorzitter van de commissie worden gericht.

Art. 62

Zodra een beroep aanhangig is gemaakt, bevestigt de voorzitter van de Bemiddelingscommissie de ontvangst van het beroep aan de verzoeker. Hij bezorgt een exemplaar aan elk lid van de commissie, alsook aan de griffier van het Comité.

Binnen een periode van vijftien kalenderdagen volgend op het indienen van het beroep bezorgt de griffier het volledige dossier van de zaak aan de voorzitter van de Bemiddelingscommissie.

Indien het tuchtdossier van de betrokkene geclassificeerde documenten bevat, wordt daarvan geen kopie bezorgd; deze documenten kunnen alleen op de zetel van het Comité worden geraadpleegd.

De voorzitter van de Bemiddelingscommissie stelt de datum vast van de eerste zitting, die moet plaatsvinden binnen een periode van vijftien kalenderdagen volgend op het toezenden van het dossier.

De verzoeker en de griffier van het Comité worden opgeroepen via een bij de post aangetekend schrijven van de voorzitter van de Bemiddelingscommissie; hij kan hun de oproeping ook persoonlijk overhandigen in ruil voor een bewijs van ontvangst.

Art. 60

La composition de la Commission de conciliation et les modifications qui l'affectent sont portées à la connaissance du personnel par le greffier.

Art. 61

Tout recours à la Commission de conciliation doit lui être adressé dans un délai de dix jours calendrier prenant cours à la date de la notification de la proposition de sanction disciplinaire ou de la mesure faisant l'objet du recours. Le recours est motivé; il énumère les moyens de droit et de faits articulés contre la proposition de sanction disciplinaire ou contre la mesure entreprise.

Chaque recours doit être adressé en quatre exemplaires à son président par envoi recommandé à la poste.

Art. 62

Dès qu'il est saisi d'un recours, le président de la Commission de conciliation en accuse réception au requérant. Il en transmet un exemplaire à chacun des membres de la Commission, de même qu'au greffier du Comité.

Dans les quinze jours calendrier suivant l'introduction du recours, le greffier transmet le dossier complet de l'affaire au président de la Commission de conciliation.

Si le dossier disciplinaire de l'intéressé contient des documents classifiés, il n'en est pas délivré de copie ; ceux-ci ne peuvent être consultés qu'au siège du Comité.

Le président de la Commission de conciliation fixe la date de la première séance, qui doit se situer dans les quinze jours calendrier qui suivent la transmission du dossier.

Le requérant, ainsi que le greffier du Comité, sont convoqués par lettre recommandée à la poste du président de la Commission de conciliation, qui peut aussi leur remettre la convocation en mains propres, contre accusé de réception.

Art. 60

La composition de la Commission de conciliation et les modifications qui l'affectent sont portées à la connaissance du personnel par le greffier.

Art. 61

Tout recours à la Commission de conciliation doit lui être adressé dans un délai de dix jours ouvrables prenant cours le jour qui suit la notification de la proposition de sanction disciplinaire ou de la mesure faisant l'objet du recours. Le recours est motivé; il énumère les moyens de droit et de faits articulés contre la proposition de sanction disciplinaire ou contre la mesure entreprise.

Chaque recours doit être adressé en quatre exemplaires à son président par envoi recommandé à la poste.

Art. 62

Dès qu'il est saisi d'un recours, le président de la Commission de conciliation en accuse réception au requérant. Il en transmet un exemplaire à chacun des membres de la Commission, de même qu'au greffier du Comité.

Dans les quinze jours calendrier suivant l'introduction du recours, le greffier transmet le dossier complet de l'affaire au président de la Commission de conciliation.

Si le dossier disciplinaire de l'intéressé contient des documents classifiés, il n'en est pas délivré de copie ; ceux-ci ne peuvent être consultés qu'au siège du Comité.

Le président de la Commission de conciliation fixe la date de la première séance, qui doit se situer dans les quinze jours calendrier qui suivent la transmission du dossier.

Le requérant, ainsi que le greffier du Comité, sont convoqués par lettre recommandée à la poste du président de la Commission de conciliation, qui peut aussi leur remettre la convocation en mains propres, contre accusé de réception.

Art. 63

Het lid van de Bemiddelingscommissie dat het tucht-onderzoek tegen de verzoeker heeft gevoerd, kan geen uitspraak doen over het beroep van deze laatste. In dit geval wordt dit commissielid ambtshalve gewraakt en door zijn plaatsvervanger vervangen.

De verzoeker kan om andere redenen een verzoek tot wraking van een lid van de Bemiddelingscommissie indienen. Binnen de vijf kalenderdagen die volgen op de ontvangst van de oproeping om te verschijnen moet hij zijn met redenen omkleed schriftelijk verzoek naar de voorzitter van de betrokken kamer sturen.

De twee kamers van de Bemiddelingscommissie onderzoeken samen het verzoek tot wraking. Ze doen uitspraak in afwezigheid van het lid van wie de wraking wordt gevraagd. Indien het verzoek tot wraking wordt goedgekeurd, wordt het gewraakte lid vervangen door zijn plaatsvervanger.

Art. 64

De verzoeker verschijnt in eigen persoon. Hij kan zich laten bijstaan door zijn advocaat of door het personeelslid dat hij als verdediger heeft gekozen.

Het Comité wordt vertegenwoordigd door zijn griffier of door een van zijn daartoe afgevaardigde leden.

Art. 65

Indien de verzoeker niet verschijnt zonder een geldige reden van belet op te geven, oordeelt de Bemiddelingscommissie dat het beroep aan haar is onttrokken en stuurt de voorzitter van de commissie het dossier terug naar de griffier van het Comité.

Art. 66

De Bemiddelingscommissie kan een bijkomend onderzoek uitvoeren en beslissen om getuigen te verhoren. De getuigen worden gehoord in het bijzijn van de verzoeker en zijn verdediger.

De verzoeker heeft te allen tijde het recht om kennis te nemen van de nieuwe stukken die bij zijn dossier worden gevoegd.

Art. 63

Het lid van de Bemiddelingscommissie dat het tucht-onderzoek tegen de verzoeker heeft gevoerd, kan geen uitspraak doen over het beroep van deze laatste. In dit geval wordt dit commissielid ambtshalve gewraakt en door zijn plaatsvervanger vervangen.

De verzoeker kan om andere redenen een verzoek tot wraking van een lid van de Bemiddelingscommissie indienen. Binnen de vijf kalenderdagen die volgen op de ontvangst van de oproeping om te verschijnen moet hij zijn met redenen omkleed schriftelijk verzoek naar de voorzitter van de betrokken kamer sturen.

De twee kamers van de Bemiddelingscommissie onderzoeken samen het verzoek tot wraking. Ze doen uitspraak in afwezigheid van het lid van wie de wraking wordt gevraagd. Indien het verzoek tot wraking wordt goedgekeurd, wordt het gewraakte lid vervangen door zijn plaatsvervanger.

Art. 64

De verzoeker verschijnt in eigen persoon. Hij kan zich laten bijstaan door zijn advocaat of door het personeelslid dat hij als verdediger heeft gekozen.

Het Comité wordt vertegenwoordigd door zijn griffier of door één van zijn daartoe afgevaardigde leden.

Art. 65

Indien de verzoeker niet verschijnt zonder een geldige reden van belet op te geven, oordeelt de Bemiddelingscommissie dat het beroep aan haar is onttrokken en stuurt de voorzitter van de commissie het dossier terug naar de griffier van het Comité.

Art. 66

De Bemiddelingscommissie kan een bijkomend onderzoek uitvoeren en beslissen om getuigen te verhoren. De getuigen worden gehoord in het bijzijn van de verzoeker en zijn verdediger.

De verzoeker heeft te allen tijde het recht om kennis te nemen van de nieuwe stukken die bij zijn dossier worden gevoegd.

Art. 63

Le membre de la Commission de conciliation qui a procédé à l'information disciplinaire à l'égard du requérant ne peut statuer sur le recours formulé par celui-ci. Dans ce cas, le membre de la Commission est récusé d'office et est remplacé par son suppléant.

Le requérant peut formuler une demande de récusation d'un des membres de la Commission de conciliation pour d'autres motifs. La demande motivée doit être adressée par écrit au président de la chambre concernée dans les cinq jours calendrier suivant la réception de la convocation à comparaître.

La demande de récusation est examinée par les deux chambres réunies de la Commission de conciliation. Celles-ci statuent hors de la présence du membre dont la récusation est demandée. Si la demande de récusation est acceptée, le membre récusé est remplacé par son suppléant.

Art. 64

Le requérant comparaît en personne. Il peut être assisté par son avocat ou par le membre du personnel qu'il a choisi comme défenseur.

Le Comité est représenté par son greffier ou par un de ses membres délégué à cet effet.

Art. 65

Si le requérant ne comparaît pas sans faire connaître un motif légitime d'empêchement, la Commission de conciliation se considère comme dessaisie du recours et le président renvoie le dossier au greffier du Comité.

Art. 66

La Commission de conciliation peut procéder à un complément d'information et décider d'entendre des témoins. Ceux-ci sont entendus en présence du requérant et de son défenseur.

Le requérant peut toujours prendre connaissance des nouvelles pièces versées à son dossier.

Art. 63

Le membre de la Commission de conciliation qui a procédé à l'information disciplinaire à l'égard du requérant ne peut statuer sur le recours formulé par celui-ci. Dans ce cas, le membre de la Commission est récusé d'office et est remplacé par son suppléant.

Le requérant peut formuler une demande de récusation d'un des membres de la Commission de conciliation pour d'autres motifs. La demande motivée doit être adressée par écrit au président de la chambre concernée dans les cinq jours calendrier suivant la réception de la convocation à comparaître.

La demande de récusation est examinée par les deux chambres réunies de la Commission de conciliation. Celles-ci statuent hors de la présence du membre dont la récusation est demandée. Si la demande de récusation est acceptée, le membre récusé est remplacé par son suppléant.

Art. 64

Le requérant comparaît en personne. Il peut être assisté par son avocat ou par le membre du personnel qu'il a choisi comme défenseur.

Le Comité est représenté par son greffier ou par un de ses membres délégué à cet effet.

Art. 65

Si le requérant ne comparaît pas sans faire connaître un motif légitime d'empêchement, la Commission de conciliation se considère comme dessaisie du recours et le président renvoie le dossier au greffier du Comité.

Art. 66

La Commission de conciliation peut procéder à un complément d'information et décider d'entendre des témoins. Ceux-ci sont entendus en présence du requérant et de son défenseur.

Le requérant peut toujours prendre connaissance des nouvelles pièces versées à son dossier.

Art. 67

De Bemiddelingscommissie brengt advies uit binnen één maand vanaf de eerste zitting. Deze termijn wordt verlengd met de duur van het uitstel toegestaan op verzoek van de verzoeker en met de duur nodig voor het bijkomend onderzoek waartoe de Bemiddelingscommissie heeft beslist.

Art. 68

De Bemiddelingscommissie kan slechts geldig zitting houden indien de drie leden aanwezig zijn. De zittingen van de commissie vinden plaats achter gesloten deuren. De leden van de commissie moeten het geheim van de beraadslagingen eerbiedigen.

De Bemiddelingscommissie brengt advies uit bij meerderheid van de stemmen.

De Bemiddelingscommissie brengt schriftelijke en met redenen omklede adviezen uit. Het advies maakt melding van het aantal stemmen waarmee het is goedgekeurd.

Art. 69

De voorzitter van de Bemiddelingscommissie bezorgt het dossier, aangevuld met het advies, terug aan de griffier. Hij overhandigt ook een kopie van het advies aan de verzoeker en eventueel aan zijn verdediger.

Vervolgens legt de griffier de zaak voor aan het Comité, dat uitspraak doet. Het Comité moet de redenen opgeven van elke beslissing die niet overeenkomt met het advies van de Bemiddelingscommissie.

De griffier betekent de beslissing aan de Bemiddelingscommissie en aan de verzoeker.

Art. 70

(...)

Art. 71

(...)

Art. 72

(...)

Art. 67

De Bemiddelingscommissie brengt advies uit binnen één maand vanaf de eerste zitting. Deze termijn wordt verlengd met de duur van het uitstel toegestaan op verzoek van de verzoeker en met de duur nodig voor het bijkomend onderzoek waartoe de Bemiddelingscommissie heeft beslist.

Art. 68

De Bemiddelingscommissie kan slechts geldig zitting houden indien de drie leden aanwezig zijn. De zittingen van de commissie vinden plaats achter gesloten deuren. De leden van de commissie moeten het geheim van de beraadslagingen eerbiedigen.

De Bemiddelingscommissie brengt advies uit bij meerderheid van de stemmen. De Bemiddelingscommissie brengt schriftelijke en met redenen omklede adviezen uit. Het advies maakt melding van het aantal stemmen waarmee het is goedgekeurd.

Art. 69

De voorzitter van de Bemiddelingscommissie bezorgt het dossier, aangevuld met het advies, terug aan de griffier. Hij overhandigt ook een kopie van het advies aan de verzoeker en eventueel aan zijn verdediger.

Vervolgens legt de griffier de zaak voor aan het Comité, dat uitspraak doet. Het Comité moet de redenen opgeven van elke beslissing die niet overeenkomt met het advies van de Bemiddelingscommissie.

De griffier betekent de beslissing aan de Bemiddelingscommissie en aan de verzoeker.

Art. 70

(...)

Art. 71

(...)

Art. 72

(...)

Art. 67

La Commission de conciliation rend son avis dans un délai d'un mois à dater de la première séance. Ce délai est prolongé de la durée des remises accordées à la demande du requérant ainsi que de la durée nécessaire à l'accomplissement du complément d'information décidé par la Commission de conciliation.

Art. 68

La Commission de conciliation ne siège valablement que si ses trois membres sont présents. La Commission siège à huis clos. Ses membres sont tenus de garder le secret du délibéré.

La Commission de conciliation rend son avis à la majorité des voix. L'avis rendu par la Commission de conciliation est écrit et motivé . Il indique le nombre de voix par lequel le vote a été acquis.

Art. 69

Le président de la Commission de conciliation remet au greffier le dossier, complété par l'avis. Il remet également une copie de l'avis au requérant et, le cas échéant, à son défenseur.

Le greffier soumet ensuite l'affaire au Comité, qui statue. Celui-ci motive toute décision non conforme à l'avis de la Commission de conciliation.

Le greffier notifie la décision à la Commission de conciliation et au requérant.

Art. 70

(...)

Art. 71

(...)

Art. 72

(...)

Art. 67

La Commission de conciliation rend son avis dans un délai d'un mois à dater de la première séance. Ce délai est prolongé de la durée des remises accordées à la demande du requérant ainsi que de la durée nécessaire à l'accomplissement du complément d'information décidé par la Commission de conciliation.

Art. 68

La Commission de conciliation ne siège valablement que si ses trois membres sont présents. La Commission siège à huis clos. Ses membres sont tenus de garder le secret du délibéré.

La Commission de conciliation rend son avis à la majorité des voix. L'avis rendu par la Commission de conciliation est écrit et motivé . Il indique le nombre de voix par lequel le vote a été acquis.

Art. 69

Le président de la Commission de conciliation remet au greffier le dossier, complété par l'avis. Il remet également une copie de l'avis au requérant et, le cas échéant, à son défenseur.

Le greffier soumet ensuite l'affaire au Comité, qui statue. Celui-ci motive toute décision non conforme à l'avis de la Commission de conciliation.

Le greffier notifie la décision à la Commission de conciliation et au requérant.

Art. 70

(...)

Art. 71

(...)

Art. 72

(...)

TITEL IX

Administratieve standen

Hoofdstuk I

Algemene regels

Art. 73

Het personeelslid bevindt zich in een van de volgende toestanden:

- 1° actieve dienst;
- 2° non-activiteit;
- 3° disponibiliteit.

Art. 74

Met het oog op het bepalen van zijn administratieve toestand wordt het personeelslid steeds geacht in actieve dienst te zijn, behoudens uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege dan wel bij beslissing van het Vast Comité in een andere administratieve stand plaatst.

HOOFDSTUK II

Actieve dienst

Art. 75

(...)

Art. 76

Behoudens uitdrukkelijke andersluidende bepaling heeft het personeelslid in actieve dienst recht op een wedde en op weddeverhoging en kan hij zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

Art. 77

Onder de in dit statuut bepaalde voorwaarden krijgt het personeelslid in actieve dienst:

- 1° verlof voor jaarlijkse vakantie en op feestdagen, omstandigheidsverlof of verlof voor persoonlijke aan-

TITEL IX

Administratieve standen

Hoofdstuk I

Algemene regels

Art. 73

Het personeelslid bevindt zich in één van de volgende standen:

- 1° actieve dienst;
- 2° non-activiteit;
- 3° disponibiliteit.

Art. 74

Met het oog op het bepalen van zijn administratieve toestand wordt het personeelslid steeds geacht in actieve dienst te zijn, behoudens uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege dan wel bij beslissing van het Vast Comité in een andere administratieve stand plaatst.

HOOFDSTUK II

Actieve dienst

Art. 75

(...)

Art. 76

Behoudens uitdrukkelijke andersluidende bepaling heeft het personeelslid in actieve dienst recht op een wedde en op weddeverhoging en kan hij zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

Art. 77

Onder de in dit statuut bepaalde voorwaarden krijgt het personeelslid in actieve dienst:

- 1° verlof voor jaarlijkse vakantie en op feestdagen, omstandigheidsverlof of verlof voor persoonlijke aan-

TITRE IX

*Des positions administratives*CHAPITRE I^{ER}**Règles générales**

Art. 73

Le membre du personnel se trouve dans une des positions suivantes :

- 1° en activité de service ;
- 2° en non-activité ;
- 3° en disponibilité.

Art. 74

Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision du Comité permanent, dans une autre position administrative.

CHAPITRE II

De l'activité de service

Art. 75

(...)

Art. 76

Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement et peut faire valoir ses titres à la promotion.

Art. 77

Aux conditions fixées par le présent statut, le membre du personnel en activité de service obtient des congés :

1° annuels de vacances et jours fériés, de circonstances ou de convenances personnelles, de maternité,

TITRE IX

*Des positions administratives*CHAPITRE I^{ER}**Règles générales**

Art. 73

Le membre du personnel se trouve dans une des positions suivantes :

- 1° en activité de service ;
- 2° en non-activité ;
- 3° en disponibilité.

Art. 74

Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision du Comité permanent, dans une autre position administrative.

CHAPITRE II

De l'activité de service

Art. 75

(...)

Art. 76

Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement et peut faire valoir ses titres à la promotion.

Art. 77

Aux conditions fixées par le présent statut, le membre du personnel en activité de service obtient des congés :

1° annuels de vacances et jours fériés, de circonstances ou de convenances personnelles, de maternité,

gelegenheden, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof voor adoptie en voor de fasen ter voorbereiding ervan;

2° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredetijd, van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gewijzigd bij de latere wetten;

3° verlof wegens ziekte of invaliditeit;

4° verlof voor verminderde prestaties, toegestaan na een afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit;

5° verlof voor verminderde prestaties, toegestaan om sociale of familiale redenen;

6° verlof om een functie uit te oefenen in een van de organen van de Belgische wetgevende macht;

7° verlof om activiteiten voor een vakvereniging te verrichten;

8° verlof om de functie uit te oefenen van jurylid bij het hof van assisen;

9° verlof zodat hij medische onderzoeken kan ondergaan die niet kunnen plaatsvinden buiten de diensturen.

Art. 78

Het personeelslid mag niet van zijn dienst afwezig zijn, tenzij het verlof of vrijstelling heeft gekregen.

Elke afwezigheid wegens overmacht moet onmiddellijk worden gemeld.

Met uitzondering van de toepassing van artikel 77, 3° moet elk verzoek schriftelijk aan de griffier worden gericht. Wanneer het verlof noodzakelijk is als gevolg van bijzondere omstandigheden, worden de redenen die de basis vormen voor het verzoek tot verlof eveneens schriftelijk meegedeeld.

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, bevindt het personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, zich van rechtswege in non-activiteit zonder wedde.

gelegenheden, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof voor adoptie en voor de fasen ter voorbereiding ervan;

2° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredetijd, van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gewijzigd bij de latere wetten;

3° verlof wegens ziekte of invaliditeit;

4° verlof voor verminderde prestaties, toegestaan na een afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit;

5° verlof voor verminderde prestaties, toegestaan om sociale of familiale redenen;

6° (...)

7° verlof om activiteiten voor een vakvereniging te verrichten;

8° verlof om de functie uit te oefenen van jurylid bij het hof van assisen;

9° verlof zodat hij medische onderzoeken kan ondergaan die niet kunnen plaatsvinden buiten de diensturen.

10° verlof voor opdracht.

Art. 78

Het personeelslid mag niet van zijn dienst afwezig zijn, tenzij het verlof of vrijstelling heeft gekregen.

Elke afwezigheid wegens overmacht moet onmiddellijk worden gemeld.

Met uitzondering van de toepassing van artikel 77, 3° moet elk verzoek schriftelijk aan de griffier worden gericht. Wanneer het verlof noodzakelijk is als gevolg van bijzondere omstandigheden, worden de redenen die de basis vormen voor het verzoek tot verlof eveneens schriftelijk meegedeeld.

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, bevindt het personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, zich van rechtswege in non-activiteit zonder wedde.

parentaux, d'accueil en vue de l'adoption et des phases préparatoires à celle-ci ;

2° en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, modifiée par les lois subséquentes ;

3° pour cause de maladie ou d'infirmité ;

4° pour prestations réduites autorisées après une absence pour maladie ou infirmité ;

5° pour prestations réduites autorisées pour des raisons d'ordre social ou familial ;

6° pour exercer une fonction dans un des organes du pouvoir législatif belge;

7° pour activité syndicale;

8° pour l'exercice des fonctions de juré de la cour d'assises ;

9° pour lui permettre de subir les examens médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Art. 78

Le membre du personnel ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu un congé ou une dispense.

Toute absence pour cas de force majeure doit être signalée immédiatement.

A l'exception de l'application de l'article 77, 3°, toute demande est adressée par écrit au greffier . Lorsque le congé est rendu nécessaire par des circonstances particulières, la motivation à la base de la demande de congé est également communiquée par écrit.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en position de non-activité sans traitement.

parentaux, d'accueil en vue de l'adoption et des phases préparatoires à celle-ci ;

2° en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience, modifiée par les lois subséquentes ;

3° pour cause de maladie ou d'infirmité ;

4° pour prestations réduites autorisées après une absence pour maladie ou infirmité ;

5° pour prestations réduites autorisées pour des raisons d'ordre social ou familial ;

6° (...)

7° pour activité syndicale;

8° pour l'exercice des fonctions de juré de la cour d'assises ;

9° pour lui permettre de subir les examens médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service ;

10° congé pour mission.

Art. 78

Le membre du personnel ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu un congé ou une dispense.

Toute absence pour cas de force majeure doit être signalée immédiatement.

A l'exception de l'application de l'article 77, 3°, toute demande est adressée par écrit au greffier. Lorsque le congé est rendu nécessaire par des circonstances particulières, la motivation à la base de la demande de congé est également communiquée par écrit.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en position de non-activité sans traitement.

Het deelnemen van het personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op zijn wedde.

Art. 79

Het personeelslid in actieve dienst kan, onder de voorwaarden gesteld in de artikelen 157 tot 165 van het onderhavige statuut, in zijn ambt worden geschorst wanneer het belang van de dienst zulks vereist.

Afdeling I

Jaarlijks vakantieverlof

Art. 80

Onder voorbehoud van de specifieke bepalingen van het onderhavige statuut hebben de personeelsleden recht op hetzelfde betaald verlof als de personeelsleden van het Rekenhof.

§ 1. Het personeelslid geniet een jaarlijks vakantieverlof van dertig werkdagen.

§ 2. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van actieve dienst gelijkgesteld.

Het wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Het jaarlijks vakantieverlof wordt toegekend door de griffier.

Zo het jaarlijks vakantieverlof wordt gesplitst, moet het, behoudens bijzondere omstandigheden, een doorlopende periode van ten minste twee weken omvatten.

Behalve in dringende gevallen moeten de verloven ten minste vijf werkdagen van tevoren worden aangevraagd. Verloven van meer dan vier werkdagen moeten één maand van tevoren worden aangevraagd.

In die stand behoudt het evenwel zijn aanspraken op bevordering en zijn rechten op weddenverhoging.

Het kan echter tijdens de niet-gewettigde duur van zijn afwezigheid zijn aanspraken op bevordering niet doen gelden, noch een bevordering of verandering van graad verkrijgen.

Het deelnemen van het personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op zijn wedde.

Art. 79

Het personeelslid in actieve dienst kan, onder de voorwaarden gesteld in de artikelen 157 tot 165 van het onderhavige statuut, in zijn ambt worden geschorst wanneer het belang van de dienst zulks vereist.

Afdeling I

Jaarlijks vakantieverlof

Art. 80

§ 1. Het personeelslid geniet een jaarlijks vakantieverlof van dertig werkdagen.

§ 2. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van actieve dienst gelijkgesteld.

Het wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Het jaarlijks vakantieverlof wordt toegekend door de griffier.

Zo het jaarlijks vakantieverlof wordt gesplitst, moet het, behoudens bijzondere omstandigheden, een doorlopende periode van ten minste twee weken omvatten.

Behalve in dringende gevallen moeten de verloven ten minste vijf werkdagen van tevoren worden aangevraagd. Verloven van meer dan vier werkdagen moeten één maand van tevoren worden aangevraagd.

La participation du membre du personnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

Art. 79

Aux conditions fixées par les articles 157 à 165 du présent statut, le membre du personnel en activité de service peut être suspendu de ses fonctions lorsque l'intérêt du service le requiert.

Section 1^{ère}

Congés annuels de vacances

Art. 80

Sous réserve des dispositions spécifiques du présent statut, les membres du personnel ont droit aux mêmes congés rémunérés que ceux auxquels ont droit les membres du personnel de la Cour des Comptes.

§ 1^{er}. Le membre du personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances de trente jours ouvrables.

§ 2. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances du membre du personnel et les nécessités du service.

Il est accordé par le greffier.

Si le congé annuel de vacances est fractionné, il doit comporter au moins, sauf circonstances spéciales, une période continue de deux semaines.

Sauf urgence, les congés doivent être demandés au moins cinq jours ouvrables d'avance et pour les congés d'une durée supérieure à quatre jours ouvrables, la demande doit être effectuée un mois à l'avance.

Le membre du personnel se trouvant dans cette position conserve ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement.

Il ne peut toutefois faire valoir ses droits à la promotion ni obtenir un avancement de traitement ou un changement de grade pendant la durée de son absence injustifiée.

La participation du membre du personnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

Art. 79

Aux conditions fixées par les articles 157 à 165 du présent statut, le membre du personnel en activité de service peut être suspendu de ses fonctions lorsque l'intérêt du service le requiert.

Section 1^{ère}

Congés annuels de vacances

Art. 80

§ 1^{er}. Le membre du personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances de trente jours ouvrables.

§ 2. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances du membre du personnel et les nécessités du service.

Il est accordé par le greffier.

Si le congé annuel de vacances est fractionné, il doit comporter au moins, sauf circonstances spéciales, une période continue de deux semaines.

Sauf urgence, les congés doivent être demandés au moins cinq jours ouvrables d'avance et pour les congés d'une durée supérieure à quatre jours ouvrables, la demande doit être effectuée un mois à l'avance.

§ 3. Elke periode van actieve dienst geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Wanneer echter een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, in dienst genomen wordt om onvolledige prestaties te verrichten of tijdens het jaar verloven of machtigingen om afwezig te zijn verkrijgt, opgesomd in de hiernavolgende lijst, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd:

1° de verloven bedoeld in artikel 90, 1° tot en met 4° van dit statuut;

2° het verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen;

3° het verlof voor opdracht;

4° de afwezigheden waarbij het personeelslid in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit wordt geplaatst;

5° (...)

Indien het aldus berekende aantal verlofdagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Art. 81

(...)

Art. 82

Het personeelslid is met verlof op de wettelijke feestdagen, alsmede op 2 januari, 11 juli, 27 september, 2 en 15 november en 26 december, behalve wanneer het uitzonderlijk of krachtens een bijzonder arbeidsstelsel dat op hen van toepassing is, verplicht is te werken.

Het personeelslid dat op een van de in het eerste lid genoemde dagen verplicht is te werken, krijgt een inhaalverlof dat onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan worden genomen.

Wanneer een van de in het eerste lid bedoelde verlofdagen samenvalt met een dag waarop het personeelslid niet werkt krachtens het arbeidsstelsel dat op hem van toepassing is, wordt een compensatieverlofdag toegekend die kan worden genomen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

§ 3. Elke periode van actieve dienst geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Wanneer echter een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, in dienst genomen wordt om onvolledige prestaties te verrichten of tijdens het jaar verloven of machtigingen om afwezig te zijn verkrijgt, opgesomd in de hiernavolgende lijst, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd:

1° de verloven bedoeld in artikel 90, 1° tot en met 4° van dit statuut;

2° het verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen;

3° het verlof voor opdracht;

4° de afwezigheden waarbij het personeelslid in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit wordt geplaatst;

5° (...)

Indien het aldus berekende aantal verlofdagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Art. 81

(...)

Art. 82

Het personeelslid is met verlof op de wettelijke feestdagen, alsmede op 2 januari, 11 juli, 27 september, 2 en 15 november en 26 december, behalve wanneer het uitzonderlijk of krachtens een bijzonder arbeidsstelsel dat op hen van toepassing is, verplicht is te werken.

Het personeelslid dat op een van de in het eerste lid genoemde dagen verplicht is te werken, krijgt een inhaalverlof dat onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan worden genomen.

Wanneer een van de in het eerste lid bedoelde verlofdagen samenvalt met een dag waarop het personeelslid niet werkt krachtens het arbeidsstelsel dat op hem van toepassing is, wordt een compensatieverlofdag toegekend die kan worden genomen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

§ 3. Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Toutefois, lorsqu'un membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient au cours de l'année des congés ou des autorisations de s'absenter, énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit à due concurrence :

1° les congés visés par l'article 90, 1° à 4°, du présent statut ;

2° les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;

3° les congés pour mission ;

4° les absences pendant lesquelles le membre du personnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;

5° (...)

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Art. 81

(...)

Art. 82

Le membre du personnel est en congé les jours fériés légaux, ainsi que le 2 janvier, le 11 juillet, le 27 septembre, les 2 et 15 novembre et le 26 décembre, sauf s'il est obligé de travailler à titre exceptionnel ou en vertu d'un régime particulier de travail qui lui est applicable.

Le membre du personnel obligé de travailler l'un des jours mentionnés à l'alinéa 1, reçoit un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours de congé visés à l'alinéa 1 coïncide avec un jour où le membre du personnel ne travaille pas en vertu du régime de travail qui lui est applicable, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§ 3. Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Toutefois, lorsqu'un membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient au cours de l'année des congés ou des autorisations de s'absenter, énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit à due concurrence :

1° les congés visés par l'article 90, 1° à 4°, du présent statut ;

2° les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;

3° les congés pour mission ;

4° les absences pendant lesquelles le membre du personnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;

5° (...)

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Art. 81

(...)

Art. 82

Le membre du personnel est en congé les jours fériés légaux, ainsi que le 2 janvier, le 11 juillet, le 27 septembre, les 2 et 15 novembre et le 26 décembre, sauf s'il est obligé de travailler à titre exceptionnel ou en vertu d'un régime particulier de travail qui lui est applicable.

Le membre du personnel obligé de travailler l'un des jours mentionnés à l'alinéa 1, reçoit un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours de congé visés à l'alinéa 1 coïncide avec un jour où le membre du personnel ne travaille pas en vertu du régime de travail qui lui est applicable, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

In afwijking van het derde lid stelt het Vast Comité jaarlijks de data vast waarop sommige of alle compensatieverlofdagen voor feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen, moeten worden genomen. Het personeelslid dat verplicht is op die data te werken, krijgt een dag inhaalverlof die het onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan nemen.

Het in het onderhavige artikel bedoelde verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst. Indien het personeelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is of zich in disponibiliteit of in non-activiteit bevindt, blijft zijn administratieve stand geregeld overeenkomstig de reglementaire bepalingen die op de betrokkene van toepassing zijn.

Art. 83

De jaarlijkse vakantiedagen moeten voor het einde van de paasvakantie in het onderwijs van het volgende jaar worden genomen. Evenwel mag de overdracht van het ene jaar naar het andere maximum acht werkdagen bedragen behoudens uitzonderlijke omstandigheden.

Afdeling II

Omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 84

§ 1. Behalve het jaarlijks vakantieverlof kan aan het personeelslid uitzonderlijk verlof worden toegekend in de volgende omstandigheden:

- 1. huwelijk van het personeelslid: 5 werkdagen;*
- 2. bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft: 4 werkdagen*
- 3. overlijden van de echtgenoot (genote) of persoon met wie het personeelslid samenleefde of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad: van de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis, met een minimum van 4 werkdagen;*

In afwijking van het derde lid stelt het Vast Comité jaarlijks de data vast waarop sommige of alle compensatieverlofdagen voor feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen, moeten worden genomen. Het personeelslid dat verplicht is op die data te werken, krijgt een dag inhaalverlof die het onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan nemen.

Het in het onderhavige artikel bedoelde verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst. Indien het personeelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is of zich in disponibiliteit of in nonactiviteit bevindt, blijft zijn administratieve stand geregeld overeenkomstig de reglementaire bepalingen die op de betrokkene van toepassing zijn.

Art. 83

De jaarlijkse vakantiedagen moeten voor het einde van de paasvakantie in het onderwijs van het volgende jaar worden genomen. Evenwel mag de overdracht van het ene jaar naar het andere maximum acht werkdagen bedragen behoudens uitzonderlijke omstandigheden.

Afdeling II

Omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 84

§ 1. Behalve het jaarlijks vakantieverlof kan aan het personeelslid uitzonderlijk verlof worden toegekend in de volgende omstandigheden:

1. huwelijk van het personeelslid: 5 werkdagen;
2. bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft: 4 werkdagen;
3. overlijden van de echtgenoot (genote) of persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleefde of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad: van de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis, met een minimum van 4 werkdagen;

Par dérogation à l'alinéa 3, le Comité permanent fixe chaque année les dates auxquelles doivent être pris certains ou tous les jours de congé de compensation pour les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche. Le membre du personnel obligé de travailler à ces dates, reçoit un jour de congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si le membre du personnel est en congé le jour férié pour un autre motif, ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Art. 83

Les congés annuels de vacances doivent être pris avant la fin des congés scolaires de Pâques de l'année suivante. Toutefois, le report d'une année à l'autre est limité à huit jours ouvrables sauf circonstances exceptionnelles.

Section II

Congés de circonstances et de convenances personnelles

Art. 84

§ 1^{er}. Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels peuvent être accordés aux membres du personnel dans les circonstances suivantes :

- 1. mariage du membre du personnel: 5 jours ouvrables ;*
- 2. accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, le membre du personnel forme un ménage: 4 jours ouvrables ;*
- 3. décès du conjoint, ou de la personne avec laquelle le membre du personnel formait un ménage, ou d'un parent ou allié au 1^{er} degré: entre le jour du décès et celui des funérailles et au minimum 4 jours ouvrables ;*

Par dérogation à l'alinéa 3, le Comité permanent fixe chaque année les dates auxquelles doivent être pris certains ou tous les jours de congé de compensation pour les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche. Le membre du personnel obligé de travailler à ces dates, reçoit un jour de congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si le membre du personnel est en congé le jour férié pour un autre motif, ou s'il est en disponibilité ou en nonactivité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Art. 83

Les congés annuels de vacances doivent être pris avant la fin des congés scolaires de Pâques de l'année suivante. Toutefois, le report d'une année à l'autre est limité à huit jours ouvrables sauf circonstances exceptionnelles.

Section II

Congés de circonstances et de convenances personnelles

Art. 84

§ 1^{er}. Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels peuvent être accordés aux membres du personnel dans les circonstances suivantes :

- 1. mariage du membre du personnel: 5 jours ouvrables ;*
- 2. accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, le membre du personnel forme un ménage: 4 jours ouvrables ;*
- 3. décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel formait un ménage ou d'un parent ou allié au 1^{er} degré: entre le jour du décès et celui des funérailles et au minimum 4 jours ouvrables ;*

4. *overlijden van een bloed- of aanverwant, niet bedoeld in 3 hierboven, die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont: van de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis, met een minimum van 2 werkdagen;*

5. *overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede of derde graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont: 1 werkdag;*

6. *huwelijk van een kind : 2 werkdagen;*

7. *plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd of gelijksoortig feest van een door de Belgische Staat erkende eredienst: 1 werkdag;*

8. *geven van bloed, plasma, beenmerg en organen: 1 werkdag;*

9. *samenlevingscontract van een personeelslid 2 werkdagen;*

10. *samenlevingscontract van een kind van een personeelslid: 1 werkdag;*

11. *overlijden van een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinzoon of door de werknemer een achterkleindochter die inwoont bij het personeelslid: 2 dagen, te kiezen in de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;*

overlijden van een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinzoon of een achterkleindochter die niet inwoont bij het personeelslid: de dag van de begrafenis.

Met het oog op de toepassing van dit artikel worden de overgrootouders van de echtgenoot/echtgenote van het personeelslid gelijkgesteld met de overgrootouders van de werknemer.

Het aantal dagen dat aan bloed- of plasmagevers wordt toegekend, is evenwel beperkt tot vier dagen per jaar.

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

Deze uitzonderlijke verloven worden gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

§ 2. Buitengewone verlofdagen kunnen worden toegekend aan personeelsleden die zich vrijwillig en be-

4. overlijden van een bloed- of aanverwant, niet bedoeld in 3 hierboven, die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont : 2 werkdagen tussen de dag van overlijden en dag van de begrafenis;

5. overlijden van een bloed- of aanverwant tot in de derde graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont : de dag van de begrafenis;

6. huwelijk van een kind: 2 werkdagen;

7. plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd of gelijksoortig feest van een door de Belgische Staat erkende eredienst : 1 werkdag;

8. geven van bloed, plasma, beenmerg en organen: 1 werkdag;

9. samenlevingscontract van een personeelslid: 2 werkdagen;

10. samenlevingscontract van een kind van een personeelslid: 1 werkdag;

11. (...).

Met het oog op de toepassing van dit artikel worden de overgrootouders van de echtgenoot/echtgenote van het personeelslid gelijkgesteld met de overgrootouders van de werknemer.

Het aantal dagen dat aan bloed- of plasmagevers wordt toegekend, is evenwel beperkt tot vier dagen per jaar.

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

Deze uitzonderlijke verloven worden gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

§ 2. Buitengewone verlofdagen kunnen worden toegekend aan personeelsleden die zich vrijwillig en belangeloos inzetten om mindervaliden of zieken te ver-

4. *décès d'un parent ou allié non visé au 3. cidessus et habitant sous le même toit que le membre du personnel: entre le jour du décès et celui des funérailles et au minimum 2 jours ouvrables ;*

5. *décès d'un parent ou allié au 2e degré ou au 3e degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel: 1 jour ouvrable*

6. *mariage d'un enfant: 2 jours ouvrables ;*

7. *communion solennelle, fête de la jeunesse laïque ou toute autre manifestation similaire d'un culte reconnu par l'Etat belge: 1 jour ouvrable ;*

8. *don de sang , de plasma, de moelle osseuse et d'organes : 1 jour ouvrable ;*

9. *contrat de vie commune d'un membre du personnel: 2 jours ouvrables ;*

10. *contrat de vie commune d'un enfant d'un membre du personnel: 1 jour ouvrable ;*

11. *en cas de décès d'un arrièregrandpère, d'une arrièregrandmère, d'un arrièrepetitfils ou d'une arrièrepetitefille habitant chez le membre du personnel: 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.le jour des funérailles.*

en cas de décès d'un arrièregrandpère, d'une arrièregrandmère, d'un arrièrepetitfils ou d'une arrièrepetite fille n'habitant pas chez le membre du personnel

Pour l'application de cet article, les arrière grands-parents du conjoint du membre du personnel sont assimilés aux arrière-grands-parents du travailleur

Les jours accordés aux donneurs de sang ou de plasma seront toutefois limités à quatre par an.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Ces congés exceptionnels sont assimilés à des périodes d'activité de service.

§ 2. Des congés exceptionnels peuvent être accordés aux membres du personnel qui se dévouent volontairement et dans un but désintéressé, pour accompa-

4. décès d'un parent ou allié non visé au 3. ci-dessus et habitant sous le même toit que le membre du personnel: 2 jours ouvrables entre le jour du décès et celui des funérailles ;

5. décès d'un parent ou allié jusqu'au 3e degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel: le jour des funérailles;

6. *mariage d'un enfant: 2 jours ouvrables ;*

7. *communion solennelle, fête de la jeunesse laïque ou toute autre manifestation similaire d'un culte reconnu par l'Etat belge: 1 jour ouvrable ;*

8. *don de sang , de plasma, de moelle osseuse et d'organes: 1 jour ouvrable.*

9. *contrat de vie commune d'un membre du personnel: 2 jours ouvrables*

10. *contrat de vie commune d'un enfant d'un membre du personnel: 1 jour ouvrable*

11. (...)

Pour l'application de cet article, les arrière-grands-parents du conjoint du membre du personnel sont assimilés aux arrière-grands-parents du travailleur

Les jours accordés aux donneurs de sang ou de plasma seront toutefois limités à quatre par an.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Ces congés exceptionnels sont assimilés à des périodes d'activité de service.

§ 2. Des congés exceptionnels peuvent être accordés aux membres du personnel qui se dévouent volontairement et dans un but désintéressé, pour accompa-

langeloos inzetten om mindervaliden of zieken te vergezellen en bij te staan tijdens georganiseerde reizen of vakanties in België of in het buitenland.

Van het aantal aan die activiteit gewijde werkdagen wordt de helft, afgerond naar boven tot de eerstvolgende eenheid met een maximum van 5 dagen per jaar, omgezet in verlofdagen in de zin van deze paragraaf.

Art. 85

Behalve de in artikel 84 bepaalde verloven kan aan het personeelslid uitzonderlijk verlof worden toegestaan wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen: de echtgenoot, de persoon met wie het personeelslid samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie, de uitoefening van de pleegvoogdij of de voogdij van het verlaten verklaard kind, of voor wie het ouderlijk gezag werd overgedragen.

De noodzaak van de aanwezigheid thuis wordt bewezen aan de hand van een medisch attest, dat onverwijld aan de griffier wordt toegezonden.

De duur van dit verlof is tot 4 dagen per jaar beperkt; het wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 85bis

Het personeelslid in actieve dienst krijgt op zijn verzoek het nodige verlof om de medische onderzoeken te laten uitvoeren die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden. Het verzoek van het personeelslid moet worden gestaafd met de nodige bewijsstukken.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 86

Onverminderd artikel 87 wordt het zwangerschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

gezellen en bij te staan tijdens georganiseerde reizen of vakanties in België of in het buitenland.

Van het aantal aan die activiteit gewijde werkdagen wordt de helft, afgerond naar boven tot de eerstvolgende eenheid met een maximum van 5 dagen per jaar, omgezet in verlofdagen in de zin van deze paragraaf.

Art. 85

Behalve de in artikel 84 bepaalde verloven kan aan het personeelslid uitzonderlijk verlof worden toegestaan wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen: de echtgenoot, de persoon met wie het personeelslid samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie, de uitoefening van de pleegvoogdij of de voogdij van het verlaten verklaard kind, of voor wie het ouderlijk gezag werd overgedragen.

De noodzaak van de aanwezigheid thuis wordt bewezen aan de hand van een medisch attest, dat onverwijld aan de griffier wordt toegezonden.

De duur van dit verlof is tot 4 dagen per jaar beperkt; het wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 85bis

Het personeelslid in actieve dienst krijgt op zijn verzoek het nodige verlof om de medische onderzoeken te laten uitvoeren die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden. Het verzoek van het personeelslid moet worden gestaafd met de nodige bewijsstukken.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 86

Onverminderd artikel 87 wordt het zwangerschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

gner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique et à l'étranger.

Du nombre de jours ouvrables consacrés à cette activité, la moitié arrondie à l'unité supérieure mais limitée à cinq jours par an, sera convertie en congés au sens du présent paragraphe.

Art. 85

Outre les congés prévus à l'article 84, il peut être accordé au membre du personnel, des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel forme un ménage, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption, de l'exercice de la tutelle officieuse ou de la tutelle sur l'enfant déclaré abandonné ou pour lequel l'autorité parentale a été transférée.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel à son foyer; elle sera transmise sans retard au greffier.

La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours par an ; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Art. 85bis

Le membre du personnel qui est en activité de service, obtient, à sa demande le congé nécessaire pour lui permettre de subir les examens médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile.

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 86

Sans préjudice de l'article 87, le congé de maternité, prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est assimilé à une période d'activité de service.

gner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique et à l'étranger.

Du nombre de jours ouvrables consacrés à cette activité, la moitié arrondie à l'unité supérieure mais limitée à cinq jours par an, sera convertie en congés au sens du présent paragraphe.

Art. 85

Outre les congés prévus à l'article 84, il peut être accordé au membre du personnel, des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel forme un ménage, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption, de l'exercice de la tutelle officieuse ou de la tutelle sur l'enfant déclaré abandonné ou pour lequel l'autorité parentale a été transférée.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel à son foyer; elle sera transmise sans retard au greffier.

La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours par an ; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Art. 85bis

Le membre du personnel qui est en activité de service, obtient, à sa demande le congé nécessaire pour lui permettre de subir les examens médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile.

Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 86

Sans préjudice de l'article 87, le congé de maternité, prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est assimilé à une période d'activité de service.

De periodes van afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit gedurende de negen weken die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, worden in zwangerschapsverlof omgezet met het oog op het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene.

Art. 87

De bezoldiging voor de periode tijdens dewelke de betrokkene met zwangerschapsverlof is, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken.

Art. 88

De artikelen 86 en 87 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181ste dag van de zwangerschap.

Art. 89

Het personeelslid in actieve dienst kan, na de geboorte van een kind, ouderschapsverlof aanvragen. Dit verlof mag niet langer dan drie maanden duren. Dit verlof moet worden genomen binnen één jaar na de geboorte van het kind.

Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Voor de rest wordt het gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Onverminderd de bepalingen van paragraaf 1 is het verlof bedoeld in artikel 39, lid 6 van de voornoemde wet van 16 maart 1971 een betaald verlof.

Art. 90

Voor zover dit niet indruist tegen het belang van de dienst, kan aan het personeelslid verlof worden toegestaan:

1° wegens dwingende redenen van familiaal belang;

2° om stage te lopen in een andere betrekking van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, een gelijkgestelde openbare instelling, een officiële school, een gesubsidieerde vrije school, het universitair onderwijs, een gesubsidieerd psycho-medisch-sociaal centrum, een gesubsidieerde dienst voor beroepskeuze of een gesubsidieerd medisch-pedagogisch instituut, een instelling van de

De periodes van afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit gedurende de negen weken die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, worden in zwangerschapsverlof omgezet met het oog op het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene.

Art. 87

De bezoldiging voor de periode tijdens dewelke de betrokkene met zwangerschapsverlof is, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken.

Art. 88

De artikelen 86 en 87 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181ste dag van de zwangerschap.

Art. 89

Het personeelslid in actieve dienst kan, na de geboorte van een kind, ouderschapsverlof aanvragen. Dit verlof mag niet langer dan drie maanden duren. Dit verlof moet worden genomen binnen één jaar na de geboorte van het kind.

Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Voor de rest wordt het gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Onverminderd de bepalingen van paragraaf 1 is het verlof bedoeld in artikel 39, lid 6 van de voornoemde wet van 16 maart 1971 een betaald verlof.

Art. 90

Voor zover dit niet indruist tegen het belang van de dienst, kan aan het personeelslid verlof worden toegestaan:

1° wegens dwingende redenen van familiaal belang;

2° om stage te lopen in een andere betrekking van de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, een gelijkgestelde openbare instelling, een officiële school, een gesubsidieerde vrije school, het universitair onderwijs, een gesubsidieerd psycho-medisch-sociaal centrum, een gesubsidieerde dienst voor beroepskeuze of een gesubsidieerd medisch-pedagogisch instituut, een instelling van de

Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les neuf semaines qui précèdent la date réelle de l'accouchement, sont converties en congé de maternité, pour la détermination de la position administrative de l'intéressée.

Art. 87

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines.

Art. 88

Les articles 86 et 87 ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Art. 89

Le membre du personnel qui est en activité de service, peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental. La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant .

Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Sans préjudice du paragraphe 1, le congé prévu à l'article 39 alinéa 6 de la loi du 16 mars 1971 précité est rémunéré.

Art. 90

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel :

1° pour des motifs impérieux d'ordre familial ;

2° pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'État fédéral, des communautés et des régions , des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné, d'un office d'orientation professionnelle subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné, d'un

Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les neuf semaines qui précèdent la date réelle de l'accouchement, sont converties en congé de maternité, pour la détermination de la position administrative de l'intéressée.

Art. 87

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines.

Art. 88

Les articles 86 et 87 ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Art. 89

Le membre du personnel qui est en activité de service, peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental. La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant .

Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Sans préjudice du paragraphe 1, le congé prévu à l'article 39 alinéa 6 de la loi du 16 mars 1971 précité est rémunéré.

Art. 90

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel :

1° pour des motifs impérieux d'ordre familial ;

2° pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat fédéral, des communautés et des régions , des provinces, des communes, d'un établissement public assimilé, d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné, d'un office d'orientation professionnelle subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné, d'un

E.U. of eender welke andere internationale instelling waar gelijkaardige statutaire regels gelden;

3° om zich kandidaat te stellen voor Europese, parlaments-, provinciale of gemeentelijke verkiezingen;

4° om de lessen te volgen van de school voor civiele bescherming, als vrijwillig lid van dit korps of als leerling die geen deel uitmaakt van dit korps;

5° om in vreedstijd prestaties te verrichten in dienst van het korps van de civiele bescherming, in de hoedanigheid van vrijwillig lid van dit korps;

6° om een behoorlijk toegelaten opdracht voor een vakvereniging te vervullen.

Het in 1° bedoeld verlof wordt toegestaan voor een maximumduur van één maand per jaar; het verlof bedoeld in 2° tot 4° wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de normale duur van de voorgeschreven proeftijd of van de verkiezingscampagne waaraan de betrokkene als kandidaat deelneemt.

Met uitzondering van het verlof bedoeld in 5° en 6° gaat het om onbetaald verlof. Voor de rest worden deze verloven gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Het verlof dat de vastgestelde grenzen overschrijdt, wordt van rechtswege omgezet in disponibiliteit voor persoonlijke aangelegenheden.

Het verlof bedoeld in punt 1° hierboven dat slechts betrekking heeft op een maximum van 10 kalenderdagen per jaar wordt toegestaan door de griffier; het verlof bedoeld in de andere punten én in punt 1° hierboven voor meer dan 10 dagen wordt voorgesteld door de griffier en toegestaan krachtens een beslissing van het Vast Comité.

Art. 91

Wanneer een personeelslid gevaar loopt te worden aangetast door een besmettelijke ziekte waaraan een onder hetzelfde dak wonende persoon lijdt, kan een preventieverlof worden toegestaan op advies van de behandelende geneesheer. Dit verlof kan hem om dezelfde redenen worden opgelegd. Dit verlof, waarvan de opportuniteit en de duur door de Administratieve Gezondheidsdienst worden gecontroleerd, mag niet worden beschouwd als ziekteverlof in de zin van artikel 94.

Het gaat om betaald verlof dat met een periode van actieve dienst wordt gelijkgesteld.

E.U. of eender welke andere internationale instelling waar gelijkaardige statutaire regels gelden;

3° (...)

4° om de lessen te volgen van de school voor civiele bescherming, als vrijwillig lid van dit korps of als leerling die geen deel uitmaakt van dit korps;

5° om in vreedstijd prestaties te verrichten in dienst van het korps van de civiele bescherming, in de hoedanigheid van vrijwillig lid van dit korps;

6° om een behoorlijk toegelaten opdracht voor een vakvereniging te vervullen.

Het in 1° bedoeld verlof wordt toegestaan voor een maximumduur van één maand per jaar; het verlof bedoeld in 2° en 4° wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de normale duur van de voorgeschreven proeftijd.

Met uitzondering van het verlof bedoeld in 4° en 5° gaat het om onbetaald verlof. Voor de rest worden deze verloven gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Het verlof dat de vastgestelde grenzen overschrijdt, wordt van rechtswege omgezet in disponibiliteit voor persoonlijke aangelegenheden.

Het verlof bedoeld in punt 1° hierboven dat slechts betrekking heeft op een maximum van 10 kalenderdagen per jaar wordt toegestaan door de griffier; het verlof bedoeld in de andere punten én in punt 1° hierboven voor meer dan 10 dagen wordt voorgesteld door de griffier en toegestaan krachtens een beslissing van het Vast Comité.

Artikel 91

Wanneer een personeelslid gevaar loopt te worden aangetast door een besmettelijke ziekte waaraan een onder hetzelfde dak wonende persoon lijdt, kan een preventieverlof worden toegestaan op advies van de behandelende geneesheer. Dit verlof kan hem om dezelfde redenen worden opgelegd. Dit verlof, waarvan de opportuniteit en de duur door de Administratieve Gezondheidsdienst worden gecontroleerd, mag niet worden beschouwd als ziekteverlof in de zin van artikel 94.

Het gaat om betaald verlof dat met een periode van actieve dienst wordt gelijkgesteld.

organisme de l'U.E. ou de tout autre organisme international où des règles statutaires analogues sont en vigueur ;

3° pour présenter leur candidature aux élections européennes, législatives provinciales ou communales;

4° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

5° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;

6° pour remplir une mission syndicale dûment autorisée ;

Les congés visés au 1° sont accordés pour une période maximum d'un mois par an ; ceux visés aux 2° à 4°, pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit ou de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats.

A l'exception de ceux visés aux 5° et 6°, ces congés ne sont pas rémunérés. Ces congés sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

Les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

Le congé visé au sous-point 1° ci-dessus est accordé par le greffier s'il s'agit d'un congé de maximum 10 jours calendrier par an ; les congés visés aux autres points, et au point 1° pour un congé de plus de 10 jours calendrier par an, sont accordés sur proposition du greffier et par décision du Comité permanent.

Art. 91

Lorsqu'un membre du personnel risque d'être atteint d'une maladie contagieuse dont souffre une personne qui habite sous son toit, il peut lui être accordé sur l'avis du médecin traitant, un congé de prophylaxie. Ce congé peut lui être imposé pour les mêmes motifs. Ledit congé, dont l'opportunité et la durée sont contrôlées par le Service de santé administratif ne peut être considéré comme le congé de maladie au sens de l'article 94.

Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

organisme de l'U.E. ou de tout autre organisme international où des règles statutaires analogues sont en vigueur ;

3° (...)

4° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;

5° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;

6° pour remplir une mission syndicale dûment autorisée ;

Les congés visés au 1° sont accordés pour une période maximum d'un mois par an ; ceux visés aux 2° et 4°, pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit.

A l'exception de ceux visés aux 4° et 5°, ces congés ne sont pas rémunérés. Ces congés sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

Les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

Le congé visé au souspoint 1° ci-dessus est accordé par le greffier s'il s'agit d'un congé de maximum 10 jours calendrier par an ; les congés visés aux autres points, et au point 1° pour un congé de plus de 10 jours calendrier par an, sont accordés sur proposition du greffier et par décision du Comité permanent.

Article 91

Lorsqu'un membre du personnel risque d'être atteint d'une maladie contagieuse dont souffre une personne qui habite sous son toit, il peut lui être accordé sur l'avis du médecin traitant, un congé de prophylaxie. Ce congé peut lui être imposé pour les mêmes motifs. Ledit congé, dont l'opportunité et la durée sont contrôlées par le Service de santé administratif ne peut être considéré comme le congé de maladie au sens de l'article 94.

Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Afdeling III

Opvangverlof voor adoptie en voor de fasen ter voorbereiding daarvan

Art. 92

Een opvangverlof kan worden toegestaan wanneer een kind beneden de tien jaar in een gezin wordt opgenomen met het oog op zijn adoptie.

Het verlof bedraagt ten hoogste vier of zes weken, naargelang het opgenomen kind al dan niet de leeftijd van drie jaar heeft bereikt.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en voldoet aan de voorwaarden om vermeerderde kinderbijslag te genieten overeenkomstig de gecoördineerde wetten op de kinderbijslag voor loonarbeiders of het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Het opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat het aanvraagt: indien het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenoot eveneens lid is van het personeel van het Vast Comité, mag het verlof, op verzoek van de adoptanten, onder hen worden gesplitst.

Indien het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenoot ambtenaar is van een openbaar bestuur bedoeld in de artikelen 177 en 178, wordt het verlof enkel aan één van hen toegekend.

Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan alleen hij/zij het verlof genieten.

Het opvangverlof wordt slechts toegestaan aan het gehuwd personeelslid voor zover de echtgenoot een winstgevende bezigheid buiten het gezin uitoefent.

Voor de toepassing van het onderhavige artikel worden de pleegvoogdij, de voogdij van het verlaten verklaard kind en de overdracht van het ouderlijk gezag met adoptie gelijkgesteld.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Afdeling III

Opvangverlof voor adoptie en voor de fasen ter voorbereiding daarvan

Artikel 92

Een opvangverlof kan worden toegestaan wanneer een kind beneden de tien jaar in een gezin wordt opgenomen met het oog op zijn adoptie.

Het verlof bedraagt ten hoogste vier of zes weken, naargelang het opgenomen kind al dan niet de leeftijd van drie jaar heeft bereikt.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en voldoet aan de voorwaarden om vermeerderde kinderbijslag te genieten overeenkomstig de gecoördineerde wetten op de kinderbijslag voor loonarbeiders of het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Het opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat het aanvraagt: indien het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenoot eveneens lid is van het personeel van het Vast Comité, mag het verlof, op verzoek van de adoptanten, onder hen worden gesplitst.

Indien het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenoot ambtenaar is van een openbaar bestuur bedoeld in de artikelen 177 en 178, wordt het verlof enkel aan één van hen toegekend.

Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan alleen hij/zij het verlof genieten.

Het opvangverlof wordt slechts toegestaan aan het gehuwd personeelslid voor zover de echtgenoot een winstgevende bezigheid buiten het gezin uitoefent.

Voor de toepassing van het onderhavige artikel worden de pleegvoogdij, de voogdij van het verlaten verklaard kind en de overdracht van het ouderlijk gezag met adoptie gelijkgesteld.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Section III

Des congés d'accueil en vue de l'adoption et des phases préparatoires à celle-ci

Art. 92

Un congé d'accueil peut être accordé lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption.

Le congé est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales majorées en application des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; si le membre du personnel est marié et si son conjoint est également membre du personnel du Comité permanent, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si le membre du personnel est marié et si son conjoint est agent d'un service public visé aux articles 177 et 178, le congé n'est accordé qu'à l'un d'entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

Le congé d'accueil n'est accordé au membre du personnel marié que pour autant que son conjoint exerce une fonction lucrative en dehors du foyer.

Pour l'application du présent article, la tutelle officielle, la tutelle de l'enfant déclaré abandonné et le transfert de l'autorité parentale sont assimilés à l'adoption.

Le congé d'accueil est assimilé à une période d'activité de service.

Section III

Des congés d'accueil en vue de l'adoption et des phases préparatoires à celle-ci

Article 92

Un congé d'accueil peut être accordé lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption.

Le congé est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales majorées en application des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; si le membre du personnel est marié et si son conjoint est également membre du personnel du Comité permanent, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si le membre du personnel est marié et si son conjoint est agent d'un service public visé aux articles 177 et 178, le congé n'est accordé qu'à l'un d'entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

Le congé d'accueil n'est accordé au membre du personnel marié que pour autant que son conjoint exerce une fonction lucrative en dehors du foyer.

Pour l'application du présent article, la tutelle officielle, la tutelle de l'enfant déclaré abandonné et le transfert de l'autorité parentale sont assimilés à l'adoption.

Le congé d'accueil est assimilé à une période d'activité de service.

Afdeling IV

Verlof met het oog op het verrichten van militaire prestaties

Verlof wegens opdracht

Art. 93

Tegen de in de artikelen 135 tot 156 bepaalde voorwaarden kunnen het personeelslid verlof krijgen:

- 1° met het oog op het verrichten van militaire prestaties;*
- 2° om een opdracht uit te oefenen.*

Afdeling V

Verlof wegens ziekte of invaliditeit

Art. 94

§ 1. Voor de volledige duur van zijn loopbaan, als personeelslid van het Comité, kan het betrokken personeelslid dat wegens ziekte of invaliditeit verhinderd is, zijn ambt normaal uit te oefenen, tot dertig dagen ziekte- of invaliditeitsverlof per twaalf maanden dienstanciënniteit krijgen.

Indien het personeelslid geen zesendertig maanden dienstanciënniteit heeft, kan het evenwel negentig dagen verlof krijgen.

Voor het personeelslid dat oorlogsinvalid is, wordt dat aantal dagen respectievelijk op vijfenveertig en honderd vijftig gebracht.

Deze verloven worden met periodes van actieve dienst gelijkgesteld.

§ 2. Met het oog op de toepassing van § 1 wordt de afwezigheid wegens ziekte geteld vanaf de datum van indienstneming door het Comité, ongeacht de hoedanigheid van het administratief personeelslid (vast benoemd, stagiair, contractueel, gedetacheerd...).

§ 3. (...)

Art. 95

Onder voorbehoud van artikel 98 en in afwijking van artikel 94, is er geen tijdsbeperking voor het ziekte- of invaliditeitsverlof dat het gevolg is van :

Afdeling IV

Verlof met het oog op het verrichten van militaire prestaties

Verlof wegens opdracht

Art. 93

Tegen de in de artikelen 135 tot 156 bepaalde voorwaarden kan het personeelslid verlof krijgen:

- 1° met het oog op het verrichten van militaire prestaties;*
- 2° om een opdracht uit te oefenen.*

Afdeling V

Verlof wegens ziekte of invaliditeit

Art. 94

§ 1. Voor de volledige duur van zijn loopbaan, als personeelslid van het Comité, kan het betrokken personeelslid dat wegens ziekte of invaliditeit verhinderd is, zijn ambt normaal uit te oefenen, tot dertig dagen ziekte- of invaliditeitsverlof per twaalf maanden dienstanciënniteit krijgen.

Indien het personeelslid geen zesendertig maanden dienstanciënniteit heeft, kan het evenwel negentig dagen verlof krijgen.

Voor het personeelslid dat oorlogsinvalid is, wordt dat aantal dagen respectievelijk op vijfenveertig en honderd vijftig gebracht.

Deze verloven worden met periodes van actieve dienst gelijkgesteld.

§ 2. Met het oog op de toepassing van §1 wordt de afwezigheid wegens ziekte geteld vanaf de datum van indienstneming door het Comité, ongeacht de hoedanigheid van het administratief personeelslid (vast benoemd, stagiair, gedetacheerd...).

§ 3. (...)

Art. 95

Onder voorbehoud van artikel 98 en in afwijking van artikel 94, is er geen tijdsbeperking voor het ziekte of invaliditeitsverlof dat het gevolg is van :

Section IV

Des congés en vue de l'accomplissement de prestations militaires et des congés pour mission

Des congés pour mission

Art. 93

Aux conditions fixées par les articles 135 à 156, les membres du personnel peuvent obtenir des congés :

- 1° en vue de l'accomplissement de prestations militaires ;*
- 2° pour exercer une mission.*

Section V

Des congés pour maladie ou infirmité

Art. 94

§ 1^{er}. Pour l'ensemble de sa carrière, comme membre du personnel du Comité, le membre concerné qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés pour cause de maladie ou d'infirmité à concurrence de trente jours par douze mois d'ancienneté de service.

Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, le membre du personnel peut obtenir nonante jours de congé.

Pour le membre du personnel invalide de guerre, ces nombres de jours sont portés respectivement à quarante-cinq et à cent trente-cinq.

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, les absences pour maladie sont comptabilisées à partir de la date de l'engagement par le Comité quelle que soit la qualité du membre du personnel administratif (statutaire, stagiaire, contractuel, détaché...)

§ 3. (...)

Art. 95

Sous réserve de l'article 98 et par dérogation à l'article 94, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps lorsqu'il est provoqué par :

Section IV

Des congés en vue de l'accomplissement de prestations militaires

Des congés pour mission

Art. 93

Aux conditions fixées par les articles 135 à 156, les membres du personnel peuvent obtenir des congés :

- 1° en vue de l'accomplissement de prestations militaires ;*
- 2° pour exercer une mission.*

Section V

Des congés pour maladie ou infirmité

Art. 94

§ 1^{er}. Pour l'ensemble de sa carrière, comme membre du personnel du Comité, le membre concerné qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés pour cause de maladie ou d'infirmité à concurrence de trente jours par douze mois d'ancienneté de service.

Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, le membre du personnel peut obtenir nonante jours de congé.

Pour le membre du personnel invalide de guerre, ces nombres de jours sont portés respectivement à quarante-cinq et à cent trente-cinq.

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, les absences pour maladie sont comptabilisées à partir de la date de l'engagement par le Comité quelle que soit la qualité du membre du personnel administratif (statutaire, stagiaire, détaché...)

§ 3. (...)

Art. 95

Sous réserve de l'article 98 et par dérogation à l'article 94, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps lorsqu'il est provoqué par :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg naar of van het werk;
- 3° een beroepsziekte.

Bovendien, en behalve met het oog op de toepassing van artikel 98, komen de in die gevallen toegestane verlofdagen niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen die het personeelslid nog kan krijgen krachtens artikel 94.

Art. 96

Met het oog op de toepassing van artikel 95 wordt onder arbeidsongeval en ongeval op de weg naar of van het werk verstaan, het ongeval dat zich heeft voorgedaan onder de voorwaarden vereist om als dusdanig te worden aangemerkt in de zin van de wetgeving op het herstel van de schade veroorzaakt door arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van of naar het werk in de overheidssector.

Worden in aanmerking genomen met het oog op de toepassing van artikel 95, de beroepsziekten die als zodanig zijn erkend ter uitvoering van de wetgeving op het herstel van de schade veroorzaakt door beroepsziekten in de overheidssector.

Art. 97

Is de afwezigheid te wijten aan een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde, dan ontvangt het personeelslid zijn activiteitswedde of zijn wachtgeld slechts als voorschot op de vergoeding die door de derde is verschuldigd en op wie dit voorschot zal worden verhaald. Onverminderd de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, ontvangt het personeelslid die wedde slechts op voorwaarde dat het de Staat, bij elke betaling, ten belope van het bedrag van die betaling, in zijn rechten doet treden tegen de dader van het ongeval.

Art. 98

In afwijking van artikel 166, 8° en 9°, kan het personeelslid niet voorgoed ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of invaliditeit alvorens het de gezamenlijke verloven, vastgesteld bij artikel 94, heeft uitgeput, onder voorbehoud evenwel dat het totaal ervan geen 365 dagen overschrijdt sedert zijn 60ste verjaardag.

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg naar of van het werk;
- 3° een beroepsziekte.

Bovendien, en behalve met het oog op de toepassing van artikel 98, komen de in die gevallen toegestane verlofdagen niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen die het personeelslid nog kan krijgen krachtens artikel 94.

Art. 96

Met het oog op de toepassing van artikel 95 wordt onder arbeidsongeval en ongeval op de weg naar of van het werk verstaan, het ongeval dat zich heeft voorgedaan onder de voorwaarden vereist om als dusdanig te worden aangemerkt in de zin van de wetgeving op het herstel van de schade veroorzaakt door arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van of naar het werk in de overheidssector.

Worden in aanmerking genomen met het oog op de toepassing van artikel 95, de beroepsziekten die als zodanig zijn erkend ter uitvoering van de wetgeving op het herstel van de schade veroorzaakt door beroepsziekten in de overheidssector.

Art. 97

Is de afwezigheid te wijten aan een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde, dan ontvangt het personeelslid zijn activiteitswedde of zijn wachtgeld slechts als voorschot op de vergoeding die door de derde is verschuldigd en op wie dit voorschot zal worden verhaald. Onverminderd de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, ontvangt het personeelslid die wedde slechts op voorwaarde dat het de Staat, bij elke betaling, ten belope van het bedrag van die betaling, in zijn rechten doet treden tegen de dader van het ongeval.

Art. 98

In afwijking van artikel 166, 8° en 9°, kan het personeelslid niet voorgoed ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of invaliditeit alvorens het de gezamenlijke verloven, vastgesteld bij artikel 94, heeft uitgeput, onder voorbehoud evenwel dat het totaal ervan geen 365 dagen overschrijdt sedert zijn 60ste verjaardag.

- 1° un accident du travail ;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail ;
- 3° une maladie professionnelle.

En outre, et sauf pour l'application de l'article 98, les jours de congé accordés dans ces cas ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que le membre du personnel peut encore obtenir en vertu de l'article 94.

Art. 96

Pour l'application de l'article 95, on entend par accident du travail et par accident survenu sur le chemin du travail, l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail dans le secteur public.

Sont prises en considération pour l'application de l'article 95, les maladies professionnelles reconnues comme telles en exécution de la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles dans le secteur public.

Art. 97

Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, le membre du personnel ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. Sans préjudice de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, le membre du personnel ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger l'État dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par l'État.

Art. 98

Par dérogation à l'article 166, 8° et 9°, le membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés prévus à l'article 94, sous réserve toutefois que leur total ne dépasse pas 365 jours depuis son soixantième anniversaire.

- 1° un accident du travail ;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail ;
- 3° une maladie professionnelle.

En outre, et sauf pour l'application de l'article 98, les jours de congé accordés dans ces cas ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que le membre du personnel peut encore obtenir en vertu de l'article 94.

Art. 96

Pour l'application de l'article 95, on entend par accident du travail et par accident survenu sur le chemin du travail, l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail dans le secteur public.

Sont prises en considération pour l'application de l'article 95, les maladies professionnelles reconnues comme telles en exécution de la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles dans le secteur public.

Art. 97

Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, le membre du personnel ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. Sans préjudice de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, le membre du personnel ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger l'Etat dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par l'Etat.

Art. 98

Par dérogation à l'article 166, 8° et 9°, le membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés prévus à l'article 94, sous réserve toutefois que leur total ne dépasse pas 365 jours depuis son soixantième anniversaire.

Art. 99

Het wegens ziekte of invaliditeit afwezige personeelslid is onderworpen aan het geneeskundig toezicht van de Administratieve Gezondheidsdienst, krachtens de bepalingen van het reglement van deze dienst.

Het personeelslid moet zijn afwezigheid onmiddellijk melden aan de griffier van het Comité. Hij moet het attest van de geneesheer aan het medisch centrum waarvan hij afhangt opsturen en de griffier verwittigen.

Het contractueel personeelslid dat voor een bepaalde duur in dienst is genomen, moet elke afwezigheid van meer dan één dag aan de griffier melden en deze afwezigheid rechtvaardigen met een attest uitgereikt door een geneesheer van zijn keuze. Deze bepaling geldt tevens voor stagiairs-ambtenaren in afwachting dat hun medisch dossier wordt opgesteld bij de Administratieve Gezondheidsdienst.

Afdeling VI

Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of invaliditeit

Art. 100

§ 1. Acht de Administratieve Gezondheidsdienst een wegens ziekte of invaliditeit afwezig personeelslid geschikt om zijn ambt opnieuw op te nemen met halvedagprestaties, dan brengt het betrokken personeelslid de griffier daarvan op de hoogte. De griffier roept het personeelslid weer in dienst en staat de betrokkene toe deze verminderde prestaties te verrichten, tenzij die maatregel niet verenigbaar is met de vereisten van de dienst.

§ 2. Indien het wegens ziekte of invaliditeit afwezige personeelslid vraagt de uitoefening van zijn ambt opnieuw te mogen opnemen met halvedagprestaties en tot staving van zijn verzoek een medisch attest overlegt, kan het Vast Comité, op gunstig advies van de griffier, de betrokkene toestaan verminderde prestaties te verrichten indien deze maatregel verenigbaar is met de vereisten van de dienst en de Administratieve Gezondheidsdienst oordeelt dat de gezondheidstoestand van de betrokkene zulks toelaat.

Art. 99

Het wegens ziekte of invaliditeit afwezige personeelslid is onderworpen aan het geneeskundig toezicht van de Administratieve Gezondheidsdienst, krachtens de bepalingen van het reglement van deze dienst.

Het personeelslid moet zijn afwezigheid onmiddellijk melden aan de griffier van het Comité. Hij moet het attest van de geneesheer aan het medisch centrum waarvan hij afhangt opsturen en de griffier verwittigen.

Deze bepaling geldt tevens voor stagiairs-ambtenaren in afwachting dat hun medisch dossier wordt opgesteld bij de Administratieve Gezondheidsdienst.

Afdeling VI

Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of invaliditeit

Art. 100

§ 1. Acht de Administratieve Gezondheidsdienst een wegens ziekte of invaliditeit afwezig personeelslid geschikt om zijn ambt opnieuw op te nemen met halvedagprestaties, dan brengt het betrokken personeelslid de griffier daarvan op de hoogte. De griffier roept het personeelslid weer in dienst en staat de betrokkene toe deze verminderde prestaties te verrichten, tenzij die maatregel niet verenigbaar is met de vereisten van de dienst.

§ 2. Indien het wegens ziekte of invaliditeit afwezige personeelslid vraagt de uitoefening van zijn ambt opnieuw te mogen opnemen met halvedagprestaties en tot staving van zijn verzoek een medisch attest overlegt, kan het Vast Comité, op gunstig advies van de griffier, de betrokkene toestaan verminderde prestaties te verrichten indien deze maatregel verenigbaar is met de vereisten van de dienst en de Administratieve Gezondheidsdienst oordeelt dat de gezondheidstoestand van de betrokkene zulks toelaat.

Art. 99

Le membre du personnel absent pour maladie ou infirmité est soumis à la tutelle sanitaire du Service de santé administratif, selon les modalités du règlement de ce service.

Il est tenu de signaler immédiatement son absence au greffier du Comité et, outre l'envoi du certificat du médecin au Centre médical dont il dépend, le membre du personnel avertira le greffier .

Le membre du personnel contractuel engagé pour une durée déterminée est tenu de communiquer chaque absence de plus d'un jour au greffier et de justifier son absence par une attestation délivrée par un médecin de son choix. Cette disposition est aussi d'application pour les agents stagiaires dans l'attente de l'établissement de leur dossier médical auprès du Service de Santé administratif.

Section VI

Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité

Art. 100

§ 1^{er}. Au cas où le Service de santé administratif estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour, l'intéressé en informe le greffier. Celui-ci rappelle le membre du personnel en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les nécessités du service.

§ 2. Au cas où le membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité demande à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour et produit à l'appui de cette demande un certificat de son médecin, le Comité permanent peut l'autoriser sur avis favorable du greffier, à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les nécessités du service et si le Service de santé administratif estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

Art. 99

Le membre du personnel absent pour maladie ou infirmité est soumis à la tutelle sanitaire du Service de santé administratif, selon les modalités du règlement de ce service.

Il est tenu de signaler immédiatement son absence au greffier du Comité et, outre l'envoi du certificat du médecin au Centre médical dont il dépend, le membre du personnel avertira le greffier .

Cette disposition s'applique également aux agents stagiaires dans l'attente de l'établissement de leur dossier médical auprès du Service de Santé administratif.

Section VI

Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité

Art. 100

§ 1^{er}. Au cas où le Service de santé administratif estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demijour, l'intéressé en informe le greffier. Celui-ci rappelle le membre du personnel en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les nécessités du service.

§ 2. Au cas où le membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'infirmité demande à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour et produit à l'appui de cette demande un certificat de son médecin, le Comité permanent peut l'autoriser sur avis favorable du greffier, à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les nécessités du service et si le Service de santé administratif estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

§ 3. De halve dagen afwezigheid worden als verlof beschouwd en kunnen als dusdanig niet worden afgetrokken van het aantal verlofdagen bedoeld in artikel 94, § 1. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 101

De beslissing waarbij een personeelslid de toelating krijgt om zijn ambt opnieuw op te nemen met halvedagprestaties, wordt genomen voor een periode van maximum zes maanden.

Er kunnen echter verlengingen worden toegestaan voor een periode van maximum dezelfde duur en indien de Administratieve Gezondheidsdienst bij een nieuw onderzoek tot het besluit komt dat de gezondheidstoestand van het personeelslid dit rechtvaardigt.

Art. 102

In een periode van tien jaar actieve dienst mag de totale duur van de periodes tijdens dewelke het personeelslid zijn ambt met halvedagprestaties mag uitoefenen, niet meer dan één jaar bedragen.

Afdeling VII

Verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen

Art. 103

§ 1. Het personeelslid kan om sociale of familiale redenen de toelating krijgen zijn ambt uit te oefenen met verminderde prestaties volgens de voorwaarden die het Comité bepaalt op voorstel van de griffier, in verhouding tot de normale duur van het werk. Deze toelating is afhankelijk van de vereisten van de dienst.

Het personeelslid dat dergelijke toelating krijgt, moet de toegestane verminderde arbeidsduur volbrengen overeenkomstig een vaste regeling die de griffier goedkeurt en die de prestaties regelt voor een periode van maximum één maand.

Tijdens het verlof wegens verminderde prestaties mag het personeelslid geen enkele winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde toelating wordt verleend voor een periode van ten minste één maand en ten hoogste vierentwintig maanden.

§ 3. De halve dagen afwezigheid worden als verlof beschouwd en kunnen als dusdanig niet worden afgetrokken van het aantal verlofdagen bedoeld in artikel 94, § 1. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 101

De beslissing waarbij een personeelslid de toelating krijgt om zijn ambt opnieuw op te nemen met halvedagprestaties, wordt genomen voor een periode van maximum zes maanden.

Er kunnen echter verlengingen worden toegestaan voor een periode van maximum dezelfde duur en indien de Administratieve Gezondheidsdienst bij een nieuw onderzoek tot het besluit komt dat de gezondheidstoestand van het personeelslid dit rechtvaardigt.

Art. 102

In een periode van tien jaar actieve dienst mag de totale duur van de periodes tijdens dewelke het personeelslid zijn ambt met halvedagprestaties mag uitoefenen, niet meer dan één jaar bedragen.

Afdeling VII

Verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen

Art. 103

§ 1. Het personeelslid kan om sociale of familiale redenen de toelating krijgen zijn ambt uit te oefenen met verminderde prestaties volgens de voorwaarden die het Comité bepaalt op voorstel van de griffier, in verhouding tot de normale duur van het werk. Deze toelating is afhankelijk van de vereisten van de dienst.

Het personeelslid dat dergelijke toelating krijgt, moet de toegestane verminderde arbeidsduur volbrengen overeenkomstig een vaste regeling die de griffier goedkeurt en die de prestaties regelt voor een periode van maximum één maand.

Tijdens het verlof wegens verminderde prestaties mag het personeelslid geen enkele winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde toelating wordt verleend voor een periode van ten minste één maand en ten hoogste vierentwintig maanden.

§ 3. Les demi-jours d'absence sont considérés comme congés et, à ce titre, ils ne sont pas déductibles du nombre de jours de congés prévus à l'article 94, § 1^{er}. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 101

La décision portant qu'un membre du personnel est autorisé à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour est prise pour une période qui ne pourra excéder six mois.

Toutefois, des prorogations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum cette durée et si le Service de santé administratif estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique du membre du personnel le justifie.

Art. 102

Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par prestations d'un demi-jour, ne peut excéder un an.

Section VII

Des congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales

Art. 103

§ 1^{er}. Pour des raisons sociales ou familiales, le membre du personnel peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites suivant les modalités fixées par le Comité sur proposition du greffier de la durée normale du travail. Cette autorisation est subordonnée aux nécessités du service.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir la durée des prestations réduites autorisées selon un schéma permanent approuvé par le greffier et réglant les prestations pour une période d'un mois maximum.

Pendant le congé pour prestations réduites, le membre du personnel ne peut exercer aucune occupation lucrative.

§ 2. L'autorisation visée au § 1^{er} est accordée pour une période d'un mois au moins et vingt-quatre mois au plus.

§ 3. Les demi-jours d'absence sont considérés comme congés et, à ce titre, ils ne sont pas déductibles du nombre de jours de congés prévus à l'article 94, § 1^{er}. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 101

La décision portant qu'un membre du personnel est autorisé à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour est prise pour une période qui ne pourra excéder six mois.

Toutefois, des prorogations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum cette durée et si le Service de santé administratif estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique du membre du personnel le justifie.

Art. 102

Au cours d'une période de dix ans d'activité de service, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par prestations d'un demi-jour, ne peut excéder un an.

Section VII

Des congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales

Art. 103

§ 1^{er}. Pour des raisons sociales ou familiales, le membre du personnel peut être autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites suivant les modalités fixées par le Comité sur proposition du greffier de la durée normale du travail. Cette autorisation est subordonnée aux nécessités du service.

Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir la durée des prestations réduites autorisées selon un schéma permanent approuvé par le greffier et réglant les prestations pour une période d'un mois maximum.

Pendant le congé pour prestations réduites, le membre du personnel ne peut exercer aucune occupation lucrative.

§ 2. L'autorisation visée au § 1^{er} est accordée pour une période d'un mois au moins et vingt-quatre mois au plus.

Nochtans kunnen verlengingen van ten minste één maand en ten hoogste vierentwintig maanden worden toegestaan indien gelijkaardige redenen blijven bestaan en voor zover die maatregel strookt met de vereisten van de dienst.

Voor elke verlenging moet het betrokken personeelslid ten minste één maand voor het verstrijken van het lopende verlof een aanvraag indienen.

Art. 104

Als verlof wordt beschouwd de tijd gedurende dewelke een personeelslid afwezig is terwijl het verminderde prestaties verricht overeenkomstig de bepalingen van de onderhavige afdeling.

Dit verlof wordt niet vergoed. Voor de rest wordt het gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Met het oog op de toepassing van artikel 94, § 1, lid 1 en 2 wordt nochtans voor de periode tijdens dewelke het personeelslid verminderde prestaties verricht, het aantal verlofdagen wegens ziekte of invaliditeit waarop de betrokkene aanspraak kan maken verminderd naar rata van de niet verrichte prestaties.

Tijdens de duur van de verminderde prestaties worden de dagen afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit van het personeelslid aangerekend naar rata van het percentage van de toegestane vermindering van de arbeidsduur. Indien in het aldus verkregen resultaat over één jaar actieve dienst een gedeelte van een dag voorkomt, wordt dat gedeelte niet aangerekend.

Het verlof wegens ziekte of invaliditeit maakt geen einde aan het verlof voor verminderde prestaties.

Het compensatieverlof bedoeld in artikel 82, lid 3 wordt niet toegekend indien de feestdag samenvalt met de halve dag of de dag waarop het personeelslid niet werkt krachtens de op grond van deze afdeling van het statuut verleende toelating om deeltijdse arbeid te verrichten.

Art. 105

Voor de toepassing van artikel 129 is de laatste activiteitswedde, voor de periode tijdens dewelke het personeelslid verminderde prestaties verricht, gelijk aan de wedde verschuldigd voor de bedoelde prestaties.

De beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit maakt geen einde aan het stelsel voor verminderde prestaties.

Nochtans kunnen verlengingen van ten minste één maand en ten hoogste vierentwintig maanden worden toegestaan indien gelijkaardige redenen blijven bestaan en voor zover die maatregel strookt met de vereisten van de dienst.

Voor elke verlenging moet het betrokken personeelslid ten minste één maand voor het verstrijken van het lopende verlof een aanvraag indienen.

Art. 104

Als verlof wordt beschouwd de tijd gedurende dewelke een personeelslid afwezig is terwijl het verminderde prestaties verricht overeenkomstig de bepalingen van de onderhavige afdeling.

Dit verlof wordt niet vergoed. Voor de rest wordt het gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Met het oog op de toepassing van artikel 94, §1, lid 1 en 2 wordt nochtans voor de periode tijdens dewelke het personeelslid verminderde prestaties verricht, het aantal verlofdagen wegens ziekte of invaliditeit waarop de betrokkene aanspraak kan maken verminderd naar rata van de niet verrichte prestaties.

Tijdens de duur van de verminderde prestaties worden de dagen afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit van het personeelslid aangerekend naar rata van het percentage van de toegestane vermindering van de arbeidsduur. Indien in het aldus verkregen resultaat over één jaar actieve dienst een gedeelte van een dag voorkomt, wordt dat gedeelte niet aangerekend.

Het verlof wegens ziekte of invaliditeit maakt geen einde aan het verlof voor verminderde prestaties.

Het compensatieverlof bedoeld in artikel 82, lid 3 wordt niet toegekend indien de feestdag samenvalt met de halve dag of de dag waarop het personeelslid niet werkt krachtens de op grond van deze afdeling van het statuut verleende toelating om deeltijdse arbeid te verrichten.

Art. 105

Voor de toepassing van artikel 129 is de laatste activiteitswedde, voor de periode tijdens dewelke het personeelslid verminderde prestaties verricht, gelijk aan de wedde verschuldigd voor de bedoelde prestaties.

De beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit maakt geen einde aan het stelsel vóór verminderde prestaties.

Des prorogations d'un mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent toutefois être accordées si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les nécessités du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Art. 104

Sont considérées comme congé les périodes d'absence d'un membre du personnel pendant les prestations réduites qu'il effectue en application de la présente section.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Toutefois, pour l'application de l'article 94, § 1^{er}, alinéas 1 et 2, durant la période de prestations réduites en cours, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité que peut obtenir le membre du personnel est réduit au prorata des prestations non effectuées.

Pendant la durée des prestations réduites, les jours d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité du membre du personnel sont comptabilisés en fonction du pourcentage de la réduction autorisée de la durée du travail. Si le résultat ainsi obtenu pour un an d'activité de service comporte une fraction de jour, celle-ci n'est pas comptabilisée .

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

Le congé de compensation mentionné à l'article 82, alinéa 3, n'est pas accordé au cas où le jour férié coïncide avec la demi-journée ou la journée où le membre du personnel ne travaille pas en vertu de l'autorisation de travailler par prestations réduites accordées conformément à la présente section .

Art. 105

Pour l'application de l'article 129, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison des dites prestations.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites.

Des prorogations d'un mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent toutefois être accordées si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les nécessités du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Art. 104

Sont considérées comme congé les périodes d'absence d'un membre du personnel pendant les prestations réduites qu'il effectue en application de la présente section.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Toutefois, pour l'application de l'article 94, § 1^{er}, alinéas 1 et 2, durant la période de prestations réduites en cours, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité que peut obtenir le membre du personnel est réduit au prorata des prestations non effectuées.

Pendant la durée des prestations réduites, les jours d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité du membre du personnel sont comptabilisés en fonction du pourcentage de la réduction autorisée de la durée du travail. Si le résultat ainsi obtenu pour un an d'activité de service comporte une fraction de jour, celle-ci n'est pas comptabilisée .

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

Le congé de compensation mentionné à l'article 82, alinéa 3, n'est pas accordé au cas où le jour férié coïncide avec la demijournée ou la journée où le membre du personnel ne travaille pas en vertu de l'autorisation de travailler par prestations réduites accordées conformément à la présente section .

Art. 105

Pour l'application de l'article 129, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison des dites prestations.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites.

Artikel 106

Op initiatief van het Vast Comité, op advies van de griffier, ofwel van het betrokken personeelslid en met opzegging van één maand, kan aan een lopend verlof een einde worden gesteld voor het verstreken is.

De wederindienstroeping wordt echter niet door een opzegging voorafgegaan in geval van misbruik en evenmin in geval van onderling akkoord.

*Afdeling VIII**Verlof voor opleiding**Art. 107*

De griffier mag een personeelslid toelaten een beroepsopleiding of een algemene opleiding te volgen in de betekenis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het maximum aantal lesuren dat een personeelslid jaarlijks mag volgen, bedraagt:

1°) 120 uur, indien het gaat om een beroepsopleiding;

2°) 80 uur, indien het gaat om een algemene opleiding.

De periode van afwezigheid wordt gelijkgesteld met actieve dienst en wordt vergoed.

*HOOFDSTUK III****Non-activiteit****Afdeling I**Algemene regels**Art. 108*

Behoudens uitdrukkelijke andersluidende bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op een wedde.

Het kan zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging alleen doen gelden onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut.

Art. 106

Op initiatief van het Vast Comité, op advies van de griffier, ofwel van het betrokken personeelslid en met opzegging van één maand, kan aan een lopend verlof een einde worden gesteld voor het verstreken is.

De wederindienstroeping wordt echter niet door een opzegging voorafgegaan in geval van misbruik en evenmin in geval van onderling akkoord.

*Afdeling VIII**Verlof voor opleiding**Art. 107*

De griffier mag een personeelslid toelaten een beroepsopleiding of een algemene opleiding te volgen in de betekenis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het maximum aantal lesuren dat een personeelslid jaarlijks mag volgen, bedraagt:

1°) 120 uur, indien het gaat om een beroepsopleiding;

2°) 80 uur, indien het gaat om een algemene opleiding.

De periode van afwezigheid wordt gelijkgesteld met actieve dienst en wordt vergoed.

*HOOFDSTUK III****Non-activiteit****Afdeling I**Algemene regels**Art. 108*

Behoudens uitdrukkelijke andersluidende bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op een wedde.

Het kan zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging alleen doen gelden onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut.

Art. 106

A l'initiative soit du Comité permanent sur avis du greffier, soit du membre du personnel intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

Le rappel en service ne sera toutefois pas précédé d'un préavis en cas d'abus. Il en sera de même en cas de commun accord.

Section VIII

Des congés pour formation

Art. 107

Le greffier peut autoriser un membre du personnel à suivre une formation professionnelle ou une formation générale au sens de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le plafond maximum annuel d'heures de cours dont le membre du personnel peut bénéficier est fixé à :

- 1°) 120 heures, s'il s'agit d'une formation professionnelle;*
- 2°) 80 heures, s'il s'agit d'une formation générale.*

La période d'absence est assimilée à une activité de service et est rémunérée.

CHAPITRE III

De la non-activitéSection 1^{ère}*Règles générales*

Art. 108

Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement qu'aux conditions fixées par le présent statut.

Art. 106

A l'initiative soit du Comité permanent sur avis du greffier, soit du membre du personnel intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

Le rappel en service ne sera toutefois pas précédé d'un préavis en cas d'abus. Il en sera de même en cas de commun accord.

Section VIII

Des congés pour formation

Art. 107

Le greffier peut autoriser un membre du personnel à suivre une formation professionnelle ou une formation générale au sens de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Le plafond maximum annuel d'heures de cours dont le membre du personnel peut bénéficier est fixé à :

- 1°) 120 heures, s'il s'agit d'une formation professionnelle;
- 2°) 80 heures, s'il s'agit d'une formation générale.

La période d'absence est assimilée à une activité de service et est rémunérée.

CHAPITRE III

De la non-activitéSection 1^{ère}*Règles générales*

Art. 108

Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Il ne peut faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement qu'aux conditions fixées par le présent statut.

Arti.109

Niemand kan op non-activiteit worden gesteld of gehouden wanneer hij aan de vereisten voldoet om met pensioen te gaan.

Art. 110

Onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut en onverminderd de toepassing van artikel 135, is het personeelslid op non-activiteit:

1° wanneer het in vredestand sommige militaire prestaties verricht of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen krachtens de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gewijzigd bij de latere wetten;

2° wanneer het gemachtigd wordt om, overeenkomstig artikel 147, een opdracht die niet als van algemeen belang is erkend, verder te vervullen;

3° wanneer aan een personeelslid, om familiale redenen beschreven in artikel 112, wordt toegestaan voor een periode van lange duur afwezig te zijn;

4° wanneer de betrokkene afwezig is als gevolg van een opdracht die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962.

Art. 111

Als gevolg van de tuchtschorsing wordt het personeelslid van rechtswege in de administratieve stand non-activiteit gesteld.

Tijdens de periodes van tuchtschorsing kan het personeelslid zijn aanspraken op bevordering of op weddeverhoging niet doen gelden.

Afdeling II

*Afwezigheden van lange duur gewettigd door
familiale redenen*

Art. 112

Voor zover dit niet indruist tegen het belang van de dienst, kan het personeelslid de toelating krijgen afwezig te zijn om zich te wijden aan zijn eigen kinderen of aan een kind dat hij heeft opgenomen na een adoptie-akte of een overeenkomst van pleegvoogdij te hebben ondertekend of na de uitspraak van een gerechtelijke beslissing waarin hij wordt aangesteld tot voogd van een verlaten verklaard kind of waarin het ouderlijk gezag aan hem wordt overgedragen.

Art. 109

Niemand kan op non-activiteit worden gesteld of gehouden wanneer hij aan de vereisten voldoet om met pensioen te gaan.

Art. 110

Onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut en onverminderd de toepassing van artikel 135, is het personeelslid op non-activiteit:

1° wanneer het in vredestand sommige militaire prestaties verricht of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen krachtens de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gewijzigd bij de latere wetten;

2° wanneer het gemachtigd wordt om, overeenkomstig artikel 147, een opdracht die niet als van algemeen belang is erkend, verder te vervullen;

3° wanneer aan een personeelslid, om familiale redenen beschreven in artikel 112, wordt toegestaan voor een periode van lange duur afwezig te zijn;

4° wanneer de betrokkene afwezig is als gevolg van een opdracht die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962.

Art. 111

Als gevolg van de tuchtschorsing wordt het personeelslid van rechtswege in de administratieve stand nonactiviteit gesteld.

Tijdens de periodes van tuchtschorsing kan het personeelslid zijn aanspraken op bevordering of op weddeverhoging niet doen gelden.

Afdeling II

*Afwezigheden van lange duur gewettigd door
familiale redenen*

Art. 112

Voor zover dit niet indruist tegen het belang van de dienst, kan het personeelslid de toelating krijgen afwezig te zijn om zich te wijden aan zijn eigen kinderen of aan een kind dat hij heeft opgenomen na een adoptie-akte of een overeenkomst van pleegvoogdij te hebben ondertekend of na de uitspraak van een gerechtelijke beslissing waarin hij wordt aangesteld tot voogd van een verlaten verklaard kind of waarin het ouderlijk gezag aan hem wordt overgedragen.

Art. 109

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. 110

Aux conditions fixées par le présent statut et sans préjudice de l'application de l'article 135, le membre du personnel est en non-activité :

1° lorsqu'il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience, modifiée par les lois subséquentes ;

2° lorsqu'il est autorisé à prolonger l'exercice d'une mission qui, conformément à l'article 147, n'est pas reconnue d'intérêt général ;

3° lorsque, pour des raisons familiales précisées à l'article 112, le membre du personnel est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée ;

4° lorsqu'il s'absente en raison d'une mission ayant donné lieu à l'exemption du service militaire en application de l'article 6 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962.

Art. 111

La suspension disciplinaire place de plein droit le membre du personnel dans la position administrative de non-activité.

Durant les périodes de suspension disciplinaire, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement de traitement.

Section II

*Absences de longue durée justifiées
par des raisons familiales*

Art. 112

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le membre du personnel peut être autorisé à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officieuse ou après le prononcé d'une décision judiciaire le désignant comme tuteur d'un enfant déclaré abandonné ou lui transférant l'autorité parentale .

Art. 109

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. 110

Aux conditions fixées par le présent statut et sans préjudice de l'application de l'article 135, le membre du personnel est en non-activité :

1° lorsqu'il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience, modifiée par les lois subséquentes ;

2° lorsqu'il est autorisé à prolonger l'exercice d'une mission qui, conformément à l'article 147, n'est pas reconnue d'intérêt général ;

3° lorsque, pour des raisons familiales précisées à l'article 112, le membre du personnel est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée ;

4° lorsqu'il s'absente en raison d'une mission ayant donné lieu à l'exemption du service militaire en application de l'article 6 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962.

Art. 111

La suspension disciplinaire place de plein droit le membre du personnel dans la position administrative de non-activité.

Durant les périodes de suspension disciplinaire, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement de traitement.

Section II

*Absences de longue durée justifiées par des
raisons familiales*

Art. 112

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le membre du personnel peut être autorisé à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officieuse ou après le prononcé d'une décision judiciaire le désignant comme tuteur d'un enfant déclaré abandonné ou lui transférant l'autorité parentale .

Deze toelating wordt enkel verleend aan een personeelslid voor zover zijn echtgenoot buitenshuis een winstgevende bedrijvigheid uitoefent.

Indien de echtgenoot eveneens deel uitmaakt van het personeel van het Vast Comité, kan de duur van de afwezigheid op verzoek van de betrokkenen in twee worden gesplitst.

Indien het personeelslid zijn echtgenoot werkt als ambtenaar bij een openbare dienst bedoeld in de artikelen 177 en 178, kan slechts één van hen de toelating krijgen.

Deze toelating wordt verleend voor een periode van ten hoogste vier jaar; ze loopt in elk geval ten einde wanneer het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt.

De maximumduur van de afwezigheid wordt op zes jaar gebracht en loopt uiterlijk ten einde wanneer het kind de leeftijd van acht jaar bereikt, indien het mindervalide is en voldoet aan de voorwaarden om kinderbijslag te genieten krachtens artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Tijdens de periode van afwezigheid is het personeelslid op non-activiteit en mag het geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

Art. 113

Op initiatief van het Vast Comité, op advies van de griffier, ofwel van het betrokken personeelslid en met opzegging van één maand, kan aan een lopende afwezigheidsperiode een einde worden gesteld voor ze verstreken is.

De wederindienstroeping wordt echter niet door een opzegging voorafgegaan in geval van misbruik en evenmin in geval van onderling akkoord.

Deze toelating wordt enkel verleend aan een personeelslid voor zover zijn echtgenoot buitenshuis een winstgevende bedrijvigheid uitoefent.

Indien de echtgenoot eveneens deel uitmaakt van het personeel van het Vast Comité, kan de duur van de afwezigheid op verzoek van de betrokkenen in twee worden gesplitst.

Indien het personeelslid zijn echtgenoot werkt als ambtenaar bij een openbare dienst bedoeld in de artikelen 177 en 178, kan slechts één van hen de toelating krijgen.

Deze toelating wordt verleend voor een periode van ten hoogste vier jaar; ze loopt in elk geval ten einde wanneer het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt.

De maximumduur van de afwezigheid wordt op zes jaar gebracht en loopt uiterlijk ten einde wanneer het kind de leeftijd van acht jaar bereikt, indien het mindervalide is en voldoet aan de voorwaarden om kinderbijslag te genieten krachtens artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Tijdens de periode van afwezigheid is het personeelslid op non-activiteit en mag het geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

Art. 113

Op initiatief van het Vast Comité, op advies van de griffier, ofwel van het betrokken personeelslid en met opzegging van één maand, kan aan een lopende afwezigheidsperiode een einde worden gesteld voor ze verstreken is.

De wederindienstroeping wordt echter niet door een opzegging voorafgegaan in geval van misbruik en evenmin in geval van onderling akkoord.

Cette autorisation n'est accordée au membre du personnel que pour autant que son conjoint exerce une fonction lucrative en dehors du foyer.

Si le conjoint est membre du personnel du Comité permanent, la durée de l'absence peut, à la requête des intéressés, être scindée entre eux.

Si le conjoint du membre du personnel est agent d'un service public visé aux articles 177 et 178, l'autorisation ne peut être accordée qu'à l'un d'entre eux.

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans .

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plu tard, lorsque l'enfant atteint huit ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants .

Pendant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité ; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Art. 113

A l'initiative soit du Comité permanent sur avis du greffier soit du membre du personnel et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence.

Le rappel en service ne sera toutefois pas précédé d'un préavis en cas d'abus. Il en sera de même en cas de commun accord.

Cette autorisation n'est accordée au membre du personnel que pour autant que son conjoint exerce une fonction lucrative en dehors du foyer.

Si le conjoint est membre du personnel du Comité permanent, la durée de l'absence peut, à la requête des intéressés, être scindée entre eux.

Si le conjoint du membre du personnel est agent d'un service public visé aux articles 177 et 178, l'autorisation ne peut être accordée qu'à l'un d'entre eux.

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans .

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plu tard, lorsque l'enfant atteint huit ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants .

Pendant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité ; il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Art. 113

A l'initiative soit du Comité permanent sur avis du greffier soit du membre du personnel et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence.

Le rappel en service ne sera toutefois pas précédé d'un préavis en cas d'abus. Il en sera de même en cas de commun accord.

*Afdeling III**Non-activiteit voor het vervullen van militaire prestaties**Non-activiteit wegens vrijstelling van militaire dienst**Non-activiteit wegens opdracht**Art. 114**Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 135 tot 156 is het personeelslid op non-activiteit:*

- 1° om militaire prestaties te verrichten;*
- 2° om een opdracht uit te voeren;*
- 3° met het oog op een opdracht die heeft geleid tot vrijstelling van militaire dienst.*

*HOOFDSTUK IV****Disponibiliteit****Afdeling I**Algemene regels**Art. 115**(...)**Art. 116**Niemand kan in disponibiliteit worden gesteld of gehouden wanneer hij voldoet aan de voorwaarden om met pensioen te gaan.**Art. 117**Tegen de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut kan het personeelslid zonder opzegging in disponibiliteit worden gesteld:*

- 1° wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;*
- 2° wegens ziekte of invaliditeit die geen aanleiding geeft tot definitieve dienstongeschiktheid, maar tot een afwezigheid langer dan het verlof wegens ziekte of invaliditeit;*
- 3° wegens persoonlijke aangelegenheden;*
- 4° tengevolge van de intrekking van de veiligheidsmachtiging krachtens artikel 12, lid 2.*

*Afdeling III**Non-activiteit voor het vervullen van militaire prestaties**Non-activiteit wegens vrijstelling van militaire dienst**Non-activiteit wegens opdracht**Art. 114**Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 135 tot 156 is het personeelslid op non-activiteit:*

- 1° om militaire prestaties te verrichten;*
- 2° om een opdracht uit te voeren;*
- 3° met het oog op een opdracht die heeft geleid tot vrijstelling van militaire dienst.*

*HOOFDSTUK IV****Disponibiliteit****Afdeling I**Algemene regels**Art. 115**(...)**Art. 116**Niemand kan in disponibiliteit worden gesteld of gehouden wanneer hij voldoet aan de voorwaarden om met pensioen te gaan.**Art. 117**Tegen de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut kan het personeelslid zonder opzegging in disponibiliteit worden gesteld:*

- 1° wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;*
- 2° wegens ziekte of invaliditeit die geen aanleiding geeft tot definitieve dienstongeschiktheid, maar tot een afwezigheid langer dan het verlof wegens ziekte of invaliditeit;*
- 3° wegens persoonlijke aangelegenheden;*
- 4° tengevolge van de intrekking van de veiligheidsmachtiging krachtens artikel 12, lid 2.*

*Section III**De la non-activité en vue de l'accomplissement de prestations militaires**De la non-activité pour exemption de service militaire**De la non-activité pour mission**Art. 114**Aux conditions fixées par les articles 135 à 156, le membre du personnel est en non-activité :*

- 1° pour accomplir des prestations militaires ;*
- 2° pour exercer une mission ;*
- 3° en raison d'une mission ayant donné lieu à l'exemption du service militaire.*

CHAPITRE IV***De la disponibilité****Section 1^{ère}**Règles générales**Art. 115**(...)**Art. 116**Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.**Art. 117**Aux conditions fixées par le présent statut, le membre du personnel peut être mis, sans préavis, en position de disponibilité :*

- 1° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;*
- 2° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'incapacité définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité ;*
- 3° pour convenance personnelle ;*
- 4° pour cause de retrait de l'habilitation de sécurité en vertu de l'article 12, alinéa 2.*

*Section III**De la non-activité en vue de l'accomplissement de prestations militaires**De la non-activité pour exemption de service militaire**De la non-activité pour mission**Art. 114**Aux conditions fixées par les articles 135 à 156, le membre du personnel est en non-activité :*

- 1° pour accomplir des prestations militaires ;*
- 2° pour exercer une mission ;*
- 3° en raison d'une mission ayant donné lieu à l'exemption du service militaire.*

CHAPITRE IV***De la disponibilité****Section 1^{ère}**Règles générales**Art. 115**(...)**Art. 116**Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.**Art. 117**Aux conditions fixées par le présent statut, le membre du personnel peut être mis, sans préavis, en position de disponibilité :*

- 1° par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;*
- 2° pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'incapacité définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité ;*
- 3° pour convenance personnelle ;*
- 4° pour cause de retrait de l'habilitation de sécurité en vertu de l'article 12, alinéa 2.*

Art. 118

Onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut kan een wachtgeld worden toegekend aan het personeelslid dat krachtens artikel 117, 1°, 2° en 4° in disponibiliteit wordt gesteld.

Het toegekende wachtgeld is onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van personeelsleden in actieve dienst.

Art. 119

Het wachtgeld dat wordt toegekend aan het personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst of wegens ziekte of invaliditeit, wordt vastgesteld op basis van de laatste activiteitswedde, in voorkomend geval herzien krachtens artikel 173 van de bezoldigingsregeling die het voorwerp is van deel II van het onderhavige statuut.

Art. 120

In geval van disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst mag de duur van de disponibiliteit met genot van een wachtgeld, in één of meer keren niet de duur overtreffen van de diensten die voor de berekening van het rustpensioen van het betrokken personeelslid in aanmerking komen.

De tijd die het personeelslid in disponibiliteit heeft doorgebracht en de militaire diensten die het heeft volbracht voor zijn indiensttreding bij de diensten van het Vast Comité of bij de rijksbesturen, komen niet in aanmerking.

Art. 121

Het in disponibiliteit gestelde personeelslid dat een wachtgeld geniet, moet elk jaar voor de Administratieve Gezondheidsdienst verschijnen in de loop van de tweede maand voorafgaand aan de maand die overeenkomt met de maand waarin de betrokkene in disponibiliteit werd gesteld.

Verschijnt het personeelslid niet voor de Administratieve Gezondheidsdienst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, dan wordt het als ontslagnemend beschouwd.

Art.118

Onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut kan een wachtgeld worden toegekend aan het personeelslid dat krachtens artikel 117, 1°, 2° en 4° in disponibiliteit wordt gesteld.

Het toegekende wachtgeld is onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van personeelsleden in actieve dienst.

Art. 119

Het wachtgeld dat wordt toegekend aan het personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst of wegens ziekte of invaliditeit, wordt vastgesteld op basis van de laatste activiteitswedde, in voorkomend geval herzien krachtens artikel 173 van de bezoldigingsregeling die het voorwerp is van deel II van het onderhavige statuut.

Art. 120

In geval van disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst mag de duur van de disponibiliteit met genot van een wachtgeld, in één of meer keren niet de duur overtreffen van de diensten die voor de berekening van het rustpensioen van het betrokken personeelslid in aanmerking komen.

De tijd die het personeelslid in disponibiliteit heeft doorgebracht en de militaire diensten die het heeft volbracht vóór zijn indiensttreding bij de diensten van het Vast Comité of bij de rijksbesturen, komen niet in aanmerking.

Art. 121

Het in disponibiliteit gestelde personeelslid dat een wachtgeld geniet, moet elk jaar voor de Administratieve Gezondheidsdienst verschijnen in de loop van de tweede maand voorafgaand aan de maand die overeenkomt met de maand waarin de betrokkene in disponibiliteit werd gesteld.

Verschijnt het personeelslid niet voor de Administratieve Gezondheidsdienst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode, dan wordt het als ontslagnemend beschouwd.

Art. 118

Aux conditions fixées par le présent statut, un traitement d'attente peut être alloué au membre du personnel mis en disponibilité par application de l'article 117, 1°, 2° et 4°.

Les traitements d'attente alloués sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions du personnel en activité de service.

Art. 119

Le traitement d'attente alloué au membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou pour maladie ou infirmité est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu s'il échet, en application de l'article 173 du statut pécuniaire qui fait l'objet de la partie II du présent statut.

Art. 120

La durée de la disponibilité avec jouissance d'un traitement d'attente ne peut, dans le cas de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dépasser, en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite du membre du personnel intéressé.

Ne sont pris en considération ni le temps que le membre du personnel a passé en disponibilité ni les services militaires que le membre du personnel a accomplis avant son admission soit dans les services du Comité permanent soit dans les administrations de l'Etat.

Art. 121

Le membre du personnel en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente, est tenu de comparaître chaque année devant le Service de santé administratif, au cours du deuxième mois qui précède le mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si le membre du personnel ne comparaît pas devant le Service de santé administratif à l'époque visée par l'alinéa 1^{er}, il est considéré comme démissionnaire.

Art. 118

Aux conditions fixées par le présent statut, un traitement d'attente peut être alloué au membre du personnel mis en disponibilité par application de l'article 117, 1°, 2° et 4°.

Les traitements d'attente alloués sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions du personnel en activité de service.

Art. 119

Le traitement d'attente alloué au membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou pour maladie ou infirmité est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu s'il échet, en application de l'article 173 du statut pécuniaire qui fait l'objet de la partie II du présent statut.

Art. 120

La durée de la disponibilité avec jouissance d'un traitement d'attente ne peut, dans le cas de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dépasser, en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite du membre du personnel intéressé.

Ne sont pris en considération ni le temps que le membre du personnel a passé en disponibilité ni les services militaires que le membre du personnel a accomplis avant son admission soit dans les services du Comité permanent soit dans les administrations de l'Etat.

Art. 121

Le membre du personnel en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente, est tenu de comparaître chaque année devant le Service de santé administratif, au cours du deuxième mois qui précède le mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si le membre du personnel ne comparaît pas devant le Service de santé administratif à l'époque visée par l'alinéa 1^{er}, il est considéré comme démissionnaire.

Art. 122

Het in disponibiliteit gestelde personeelslid moet aan de griffier een adres binnen het Rijk bezorgen waar de beslissingen die hem betreffen kunnen worden betekend.

Art. 123

Het Vast Comité beslist, op advies van de griffier en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan het in disponibiliteit gestelde personeelslid de titularis was, als vacant moet worden beschouwd.

Het kan die beslissing onverwijld nemen ten aanzien van het personeelslid dat voor minstens één jaar in disponibiliteit is gesteld, of zodra de duur van de disponibiliteit één jaar bereikt.

Art. 124

Het in disponibiliteit gestelde personeelslid blijft ter beschikking van het Vast Comité en kan in actieve dienst worden teruggeroepen indien de betrokkene de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit.

In dit laatste geval en in geval van wederindiensttreding op de voorziene datum moet het personeelslid binnen de gestelde termijn de betrekking waarnemen die hem wordt toegewezen.

Indien de betrokkene zijn dienst niet herneemt zonder geldige reden, wordt hij na tien werkdagen geacht ontslagnemend te zijn.

Indien het personeelslid dat om persoonlijke redenen of wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst in disponibiliteit is een winstgevende bedrijvigheid uitoefent, wordt aan de betrokkene een termijn van drie tot zes maanden verleend om het gegeven bevel tot wederindiensttreding op te volgen.

Afdeling II

Disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst

Art. 125

§ 1. Het personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst verliest zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging.

Art. 122

Het in disponibiliteit gestelde personeelslid moet aan de griffier een adres binnen het Rijk bezorgen waar de beslissingen die hem betreffen kunnen worden betekend.

Art. 123

Het Vast Comité beslist, op advies van de griffier en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan het in disponibiliteit gestelde personeelslid de titularis was, als vacant moet worden beschouwd.

Het kan die beslissing onverwijld nemen ten aanzien van het personeelslid dat voor minstens één jaar in disponibiliteit is gesteld, of zodra de duur van de disponibiliteit één jaar bereikt.

Art. 124

Het in disponibiliteit gestelde personeelslid blijft ter beschikking van het Vast Comité en kan in actieve dienst worden teruggeroepen indien de betrokkene de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit.

In dit laatste geval en in geval van wederindiensttreding op de voorziene datum moet het personeelslid binnen de gestelde termijn de betrekking waarnemen die hem wordt toegewezen.

Indien de betrokkene zijn dienst niet herneemt zonder geldige reden, wordt hij na tien werkdagen geacht ontslagnemend te zijn.

Indien het personeelslid dat om persoonlijke redenen of wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst in disponibiliteit is een winstgevende bedrijvigheid uitoefent, wordt aan de betrokkene een termijn van drie tot zes maanden verleend om het gegeven bevel tot wederindiensttreding op te volgen.

Afdeling II

Disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst

Art. 125

§ 1. Het personeelslid in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst verliest zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging.

Art. 122

Le membre du personnel en disponibilité est tenu de notifier au greffier un domicile dans le Royaume où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Art. 123

Le Comité permanent décide sur avis du greffier, selon les nécessités du service, si l'emploi dont était titulaire le membre du personnel en disponibilité, doit être considéré comme vacant.

Il peut prendre cette décision sans délai à l'égard du membre du personnel mis en disponibilité pour un an au moins ou dès que la disponibilité atteint un an.

Art. 124

Le membre du personnel en disponibilité reste à la disposition du Comité permanent et, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

Dans ce cas comme dans le cas de rentrée en service à la date prévue, le membre du personnel est tenu d'occuper, dans les délais fixés, l'emploi qui lui est assigné.

Si, sans motif valable, il refuse d'obtempérer, il est, après dix jours ouvrables, considéré comme démissionnaire.

Toutefois, si le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle ou pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service occupe une situation lucrative, il lui sera accordé un délai de trois à six mois pour se conformer à l'ordre de rappel qui lui aura été donné.

Section II

Disponibilité par retrait d'emploi
dans l'intérêt du service

Art. 125

§ 1^{er}. Le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Art. 122

Le membre du personnel en disponibilité est tenu de notifier au greffier un domicile dans le Royaume où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Art. 123

Le Comité permanent décide sur avis du greffier, selon les nécessités du service, si l'emploi dont était titulaire le membre du personnel en disponibilité, doit être considéré comme vacant.

Il peut prendre cette décision sans délai à l'égard du membre du personnel mis en disponibilité pour un an au moins ou dès que la disponibilité atteint un an.

Art. 124

Le membre du personnel en disponibilité reste à la disposition du Comité permanent et, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

Dans ce cas comme dans le cas de rentrée en service à la date prévue, le membre du personnel est tenu d'occuper, dans les délais fixés, l'emploi qui lui est assigné.

Si, sans motif valable, il refuse d'obtempérer, il est, après dix jours ouvrables, considéré comme démissionnaire.

Toutefois, si le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle ou pour retrait d'emploi dans l'intérêt du service occupe une situation lucrative, il lui sera accordé un délai de trois à six mois pour se conformer à l'ordre de rappel qui lui aura été donné.

Section II

Disponibilité par retrait d'emploi dans
l'intérêt du service

Art. 125

§ 1^{er}. Le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

§ 2. De betrokkene geniet tijdens het eerste jaar een wachtgeld gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het tweede jaar wordt dit wachtgeld verminderd tot zoveel maal 1/60ste van de laatste activiteitswedde als de betrokkene dienstjaren heeft op de datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

Voor het personeelslid dat oorlogsinvalide is, is het wachtgeld gedurende de eerste twee jaar gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het derde jaar wordt dit wachtgeld met 20% per jaar verminderd zonder dat het minder kan bedragen dan zoveel maal 1/60ste van de laatste activiteitswedde als de betrokkene dienstjaren heeft op de datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt met 'dienstjaren' bedoeld de jaren die in aanmerking komen voor het vaststellen van het rustpensioen.

De militaire diensten volbracht voor de indiensttreding komen echter niet in aanmerking en de in aanmerking komende militaire diensten worden slechts aangerekend voor hun enkele duur.

Art. 126

De disponibiliteit door ambtsontheffing in het belang van de dienst wordt voorgesteld door de griffier. Hij moet zijn voorstel met redenen omkleden en het betrokken personeelslid op de hoogte brengen.

De beslissing wordt door het Vast Comité genomen, dat de beslissing met redenen moet omkleden. Het personeelslid kan aan het Vast Comité een verweerschrift voorleggen, ongeacht of het de zaak bij de Bemiddelingscommissie aanhangig heeft gemaakt. Het moet zijn verweerschrift neerleggen binnen de vijftien dagen vanaf de betekening van het voorstel tot disponibiliteit door ambtsontheffing.

Afdeling III

Disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit

Art. 127

Onder voorbehoud van artikel 95 is het personeelslid van rechtswege in disponibiliteit wanneer het wegens ziekte of invaliditeit afwezig is na de maximumduur te hebben bereikt van het verlof dat om die reden krachtens artikel 94 aan hem kan worden verleend.

§ 2. De betrokkene geniet tijdens het eerste jaar een wachtgeld gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het tweede jaar wordt dit wachtgeld verminderd tot zoveel maal 1/60ste van de laatste activiteitswedde als de betrokkene dienstjaren heeft op de datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

Voor het personeelslid dat oorlogsinvalide is, is het wachtgeld gedurende de eerste twee jaar gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Vanaf het derde jaar wordt dit wachtgeld met 20% per jaar verminderd zonder dat het minder kan bedragen dan zoveel maal 1/60ste van de laatste activiteitswedde als de betrokkene dienstjaren heeft op de datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt met 'dienstjaren' bedoeld de jaren die in aanmerking komen voor het vaststellen van het rustpensioen.

De militaire diensten volbracht vóór de indiensttreding komen echter niet in aanmerking en de in aanmerking komende militaire diensten worden slechts aangerekend voor hun enkele duur.

Art.126

De disponibiliteit door ambtsontheffing in het belang van de dienst wordt voorgesteld door de griffier. Hij moet zijn voorstel met redenen omkleden en het betrokken personeelslid op de hoogte brengen.

De beslissing wordt door het Vast Comité genomen, dat de beslissing met redenen moet omkleden. Het personeelslid kan aan het Vast Comité een verweerschrift voorleggen, ongeacht of het de zaak bij de Bemiddelingscommissie aanhangig heeft gemaakt. Het moet zijn verweerschrift neerleggen binnen de vijftien dagen vanaf de betekening van het voorstel tot disponibiliteit door ambtsontheffing.

Afdeling III

Disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit

Art. 127

Onder voorbehoud van artikel 95 is het personeelslid van rechtswege in disponibiliteit wanneer het wegens ziekte of invaliditeit afwezig is na de maximumduur te hebben bereikt van het verlof dat om die reden krachtens artikel 94 aan hem kan worden verleend.

§ 2. Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60e du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour le membre du personnel invalide de guerre, le traitement d'attente est égal, durant les deux premières années, à son dernier traitement d'activité. A partir de la troisième année, il est réduit chaque année de 20 % sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois 1/60e du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

§ 3. Pour l'application du présent article, il faut entendre par «année de service», celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

Art. 126

La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est proposée par le greffier. La proposition est motivée. Elle est communiquée au membre du personnel par le greffier.

La décision est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent, qu'il ait ou non saisi la Commission. Le mémoire doit être déposé dans les quinze jours de la notification de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi.

Section III

Disponibilité pour maladie ou infirmité

Art. 127

Sous réserve de l'article 95, le membre du personnel se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir atteint la durée maximum des congés qui peuvent lui être accordés pour ce motif par application de l'article 94.

§ 2. Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60e du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour le membre du personnel invalide de guerre, le traitement d'attente est égal, durant les deux premières années, à son dernier traitement d'activité. A partir de la troisième année, il est réduit chaque année de 20 % sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois 1/60e du dernier traitement d'activité que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

§ 3. Pour l'application du présent article, il faut entendre par «année de service», celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite.

Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

Art. 126

La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est proposée par le greffier. La proposition est motivée. Elle est communiquée au membre du personnel par le greffier.

La décision est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent, qu'il ait ou non saisi la Commission. Le mémoire doit être déposé dans les quinze jours de la notification de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi.

Section III

Disponibilité pour maladie ou infirmité

Art. 127

Sous réserve de l'article 95, le membre du personnel se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir atteint la durée maximum des congés qui peuvent lui être accordés pour ce motif par application de l'article 94.

Art. 128

Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit behoudt zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging.

De betrokkene geniet het voordeel ervan evenwel pas op het ogenblik waarop hij de dienst hervat.

Art. 129

Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60% van zijn laatste activiteitswedde.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan:

1° de vergoeding die de betrokkene in dezelfde toestand zou krijgen indien het stelsel van de sociale zekerheid op hem van toepassing was geweest van bij het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou krijgen indien hij op de datum waarop hij in disponibiliteit werd gesteld, tot het vervroegd pensioen was toegelaten.

Art. 130

In afwijking van artikel 129 heeft het wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit gestelde personeelslid recht op een wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde, indien de kwaal waaraan de betrokkene lijdt als een ernstige en langdurige ziekte of invaliditeit wordt erkend.

De Administratieve Gezondheidsdienst beslist of de kwaal waaraan het personeelslid lijdt, al dan niet een ziekte of een invaliditeit van die aard is.

Deze beslissing mag in geen geval worden genomen alvorens het personeelslid, voor de kwaal waaraan het lijdt, met verlof of in disponibiliteit is geweest voor een ononderbroken periode van te minste drie maanden.

Deze beslissing leidt tot een herziening van de toestand van het personeelslid, met geldelijke uitwerking op de datum waarop zijn disponibiliteit een aanvang heeft genomen.

Art.128

Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit behoudt zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging.

De betrokkene geniet het voordeel ervan evenwel pas op het ogenblik waarop hij de dienst hervat.

Art. 129

Het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60% van zijn laatste activiteitswedde.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan:

1° de vergoeding die de betrokkene in dezelfde toestand zou krijgen indien het stelsel van de sociale zekerheid op hem van toepassing was geweest van bij het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou krijgen indien hij op de datum waarop hij in disponibiliteit werd gesteld, tot het vervroegd pensioen was toegelaten.

Art.130

In afwijking van artikel 129 heeft het wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit gestelde personeelslid recht op een wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde, indien de kwaal waaraan de betrokkene lijdt als een ernstige en langdurige ziekte of invaliditeit wordt erkend.

De Administratieve Gezondheidsdienst beslist of de kwaal waaraan het personeelslid lijdt, al dan niet een ziekte of een invaliditeit van die aard is.

Deze beslissing mag in geen geval worden genomen alvorens het personeelslid, voor de kwaal waaraan het lijdt, met verlof of in disponibiliteit is geweest voor een ononderbroken periode van te minste drie maanden.

Deze beslissing leidt tot een herziening van de toestand van het personeelslid, met geldelijke uitwerking op de datum waarop zijn disponibiliteit een aanvang heeft genomen.

Art. 128

Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité garde ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Il n'en obtiendra toutefois le bénéfice qu'au moment de sa reprise du service.

Art. 129

Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence ;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

Art. 130

Par dérogation à l'article 129, le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le Service de santé administratif décide si l'affection dont souffre le membre du personnel, constitue ou non une telle maladie ou infirmité.

Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que le membre du personnel n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Cette décision entraîne une révision de la situation du membre du personnel avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

Art. 128

Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité garde ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Il n'en obtiendra toutefois le bénéfice qu'au moment de sa reprise du service.

Art. 129

Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence ;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

Art. 130

Par dérogation à l'article 129, le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le Service de santé administratif décide si l'affection dont souffre le membre du personnel, constitue ou non une telle maladie ou infirmité.

Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que le membre du personnel n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Cette décision entraîne une révision de la situation du membre du personnel avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

Afdeling IV

Disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 131

Voor zover dit niet indruist tegen het belang van de dienst, kan het Vast Comité, op advies van de griffier, het personeelslid in disponibiliteit stellen wegens persoonlijke aangelegenheden.

Het personeelslid in disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden verliest zijn rechten op bevordering en op weddeverhoging.

De betrokkene mag zich niet beroepen op ziekte of invaliditeit opgelopen tijdens de periode van disponibiliteit.

Art. 132

§ 1. De beslissing om een personeelslid in disponibiliteit te stellen wegens persoonlijke aangelegenheden wordt slechts genomen voor een periode van minimum één maand en maximum zes maanden.

Verlengingen kunnen echter op dezelfde voorwaarden worden toegestaan.

Elke verlenging moet vijftien dagen voor het verstrijken van de lopende termijn van disponibiliteit door het betrokken personeelslid worden aangevraagd.

De maximumduur van de disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden mag niet meer dan twee jaar bedragen.

Elk personeelslid dat zijn dienst niet herneemt na het verstrijken van de termijn van disponibiliteit, wordt als ontslagnemend beschouwd.

§ 2. In uitzonderlijke omstandigheden kan het Vast Comité, op advies van de griffier, afwijken van de bepalingen van § 1 met betrekking tot de maximumduur van twee jaar.

Afdeling V

Disponibiliteit wegens het bereiken van de leeftijdsgrens

Art. 133

(...)

Afdeling IV

Disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 131

Voor zover dit niet indruist tegen het belang van de dienst, kan het Vast Comité, op advies van de griffier, het personeelslid in disponibiliteit stellen wegens persoonlijke aangelegenheden.

Het personeelslid in disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden verliest zijn rechten op bevordering en op weddeverhoging.

De betrokkene mag zich niet beroepen op ziekte of invaliditeit opgelopen tijdens de periode van disponibiliteit.

Art. 132

§ 1. De beslissing om een personeelslid in disponibiliteit te stellen wegens persoonlijke aangelegenheden wordt slechts genomen voor een periode van minimum één maand en maximum zes maanden.

Verlengingen kunnen echter op dezelfde voorwaarden worden toegestaan.

Elke verlenging moet vijftien dagen voor het verstrijken van de lopende termijn van disponibiliteit door het betrokken personeelslid worden aangevraagd.

De maximumduur van de disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden mag niet meer dan twee jaar bedragen.

Elk personeelslid dat zijn dienst niet herneemt na het verstrijken van de termijn van disponibiliteit, wordt als ontslagnemend beschouwd.

§ 2. In uitzonderlijke omstandigheden kan het Vast Comité, op advies van de griffier, afwijken van de bepalingen van § 1 met betrekking tot de maximumduur van twee jaar.

Afdeling V

Disponibiliteit wegens het bereiken van de leeftijdsgrens

Art. 133

(...)

Section IV

Disponibilité pour convenance personnelle

Art. 131

La disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée par le Comité permanent sur avis du greffier, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas .

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle perd ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Il ne peut se prévaloir de maladies ou d'infirmités contractées durant sa période de disponibilité.

Art. 132

§ 1^{er}. La décision de mettre un membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'est prise que pour une période minimum d'un mois et maximum de six mois.

Des prorogations peuvent toutefois être accordées dans les mêmes conditions.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite quinze jours avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

La durée maximum de disponibilité pour convenance personnelle ne pourra dépasser deux ans.

Tout membre du personnel qui ne reprend pas son service au terme d'une disponibilité en cours, est considéré comme démissionnaire.

§ 2. Dans des circonstances exceptionnelles, le Comité permanent sur avis du greffier peut déroger au § 1^{er}, en ce qui concerne la limite maximum de deux ans.

Section V

Disponibilité pour limite d'âge

Art. 133

(...)

Section IV

Disponibilité pour convenance personnelle

Art. 131

La disponibilité pour convenance personnelle peut être accordée par le Comité permanent sur avis du greffier, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas .

Le membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle perd ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Il ne peut se prévaloir de maladies ou d'infirmités contractées durant sa période de disponibilité.

Art. 132

§ 1^{er}. La décision de mettre un membre du personnel en disponibilité pour convenance personnelle n'est prise que pour une période minimum d'un mois et maximum de six mois.

Des prorogations peuvent toutefois être accordées dans les mêmes conditions.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite quinze jours avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

La durée maximum de disponibilité pour convenance personnelle ne pourra dépasser deux ans.

Tout membre du personnel qui ne reprend pas son service au terme d'une disponibilité en cours, est considéré comme démissionnaire.

§ 2. Dans des circonstances exceptionnelles, le Comité permanent sur avis du greffier peut déroger au § 1^{er}, en ce qui concerne la limite maximum de deux ans.

Section V

Disponibilité pour limite d'âge

Art. 133

(...)

Art. 134

(..)

HOOFDSTUK V

Bijzondere gevallen van activiteit, non-activiteit of disponibiliteit*Afdeling I**Administratieve stand tijdens het vervullen van militaire prestaties in vredetijd**Administratieve stand bij vrijstelling van militaire dienst*

Art. 135

*Het personeelslid is ambtshalve met verlof gedurende :**1° de gedeelten van kalendermaanden waarin de betrokkene in vredetijd om het even welke militaire prestaties verricht of diensten bij de civiele bescherming volbrengt krachtens artikel 18 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;**2° de periode waarin de betrokkene gewone of dringende wederoproeping bij de krijgsmacht of bij de civiele bescherming volbrengt.**Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.*

Art. 136

*§ 1. Als periodes van non-activiteit zonder wedde worden beschouwd de volle kalendermaanden waarin het personeelslid:**1° zijn werkelijke diensttermijn volbrengt, eventueel verlengd overeenkomstig de dienstplichtwetten, evenals wederoproeping bij tuchtmaatregel;**2° in eender welke hoedanigheid vrijwillige prestaties bij de krijgsmacht verricht;**3° de toelating heeft gekregen om in de hoedanigheid van reserveofficier te dienen bij een formatie van de krijgsmacht, krachtens artikel 63, °1 van de wet van 1 maart 1958;*

Art.134

(..)

HOOFDSTUK V

Bijzondere gevallen van activiteit, non-activiteit of disponibiliteit*Afdeling I**Administratieve stand tijdens het vervullen van militaire prestaties in vredetijd**Administratieve stand bij vrijstelling van militaire dienst*

Art.135

*Het personeelslid is ambtshalve met verlof gedurende :**1° de gedeelten van kalendermaanden waarin de betrokkene in vredetijd om het even welke militaire prestaties verricht of diensten bij de civiele bescherming volbrengt krachtens artikel 18 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;**2° de periode waarin de betrokkene gewone of dringende wederoproeping bij de krijgsmacht of bij de civiele bescherming volbrengt.**Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.*

Art. 136

*§ 1. Als periodes van non-activiteit zonder wedde worden beschouwd de volle kalendermaanden waarin het personeelslid:**1° zijn werkelijke diensttermijn volbrengt, eventueel verlengd overeenkomstig de dienstplichtwetten, evenals wederoproeping bij tuchtmaatregel;**2° in eender welke hoedanigheid vrijwillige prestaties bij de krijgsmacht verricht;**3° de toelating heeft gekregen om in de hoedanigheid van reserveofficier te dienen bij een formatie van de krijgsmacht, krachtens artikel 63, °1 van de wet van 1 maart 1958;*

Art. 134

(…)

CHAPITRE V

**De certains cas particuliers d'activité,
de non-activité ou de disponibilité**Section 1^{ère}*Position administrative pendant l'accomplissement
des prestations militaires en temps de paix**Position administrative lors d'exemption
du service militaire*

Art. 135

*Le membre du personnel est d'office en congé pen-
dant :**1° les fractions de mois du calendrier au cours
desquelles il accomplit, en temps de paix, soit des
prestations militaires quelles qu'elles soient, soit des
services à la protection civile en application de l'ar-
ticle 18 de la loi portant le statut des objecteurs de
conscience ;**2° la période au cours de laquelle il accomplit dans
les forces armées ou à la protection civile des rappels
ordinaires ou des rappels d'urgence.**Ce congé est assimilé à une période d'activité de
service.*

Art. 136

*§ 1^{er}. Sont considérées comme périodes de non-ac-
tivité sans traitement, les mois entiers du calendrier
durant lesquels le membre du personnel :**1° effectue son terme de service actif éventuelle-
ment prolongé par application des lois sur la milice,
ainsi que des rappels disciplinaires ;**2° accomplit, à un titre quelconque, des prestations
volontaires dans les forces armées ;**3° a été autorisé, en tant qu'officier de réserve, à
servir dans une formation des forces armées, en appli-
cation de l'article 63, § 1^{er}, de la loi du 1^{er} mars 1958;*

Art. 134

(…)

CHAPITRE V

**De certains cas particuliers d'activité,
de non-activité ou de disponibilité**Section 1^{ère}*Position administrative pendant l'accomplissement
des prestations militaires en temps de paix**Position administrative lors d'exemption du
service militaire*

Art. 135

*Le membre du personnel est d'office en congé pen-
dant :**1° les fractions de mois du calendrier au cours
desquelles il accomplit, en temps de paix, soit des
prestations militaires quelles qu'elles soient, soit des
services à la protection civile en application de l'ar-
ticle 18 de la loi portant le statut des objecteurs de
conscience ;**2° la période au cours de laquelle il accomplit dans
les forces armées ou à la protection civile des rappels
ordinaires ou des rappels d'urgence.**Ce congé est assimilé à une période d'activité de
service.*

Art. 136

*§ 1^{er}. Sont considérées comme périodes de non-ac-
tivité sans traitement, les mois entiers du calendrier
durant lesquels le membre du personnel :**1° effectue son terme de service actif éventuelle-
ment prolongé par application des lois sur la milice,
ainsi que des rappels disciplinaires ;**2° accomplit, à un titre quelconque, des prestations
volontaires dans les forces armées ;**3° a été autorisé, en tant qu'officier de réserve, à
servir dans une formation des forces armées, en appli-
cation de l'article 63, § 1^{er}, de la loi du 1^{er} mars 1958;*

4° diensten volbrengt krachtens artikel 17 bis of 18 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, alsmede wederoproeping bij tuchtmaatregel.

§ 2. De afwezigheid van een personeelslid als gevolg van een opdracht die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, wordt beschouwd als periode van non-activiteit zonder wedde.

Art. 137

Gedurende de periodes van non-activiteit, bedoeld in artikel 136, § 1 behoudt het personeelslid zijn aanspraken op bevordering en rechten op weddeverhoging.

Art. 138

§ 1. Als periode van dienstschorsing zonder wedde worden beschouwd de volle kalendermaanden waarin de stagiair:

1° zijn werkelijke diensttermijn volbrengt, eventueel verlengd overeenkomstig de dienstplichtwetten, evenals wederoproeping bij tuchtmaatregel;

2° de toelating heeft gekregen om in de hoedanigheid van reserveofficier te dienen bij een formatie van de krijgsmacht, krachtens artikel 63, °1 van de wet van 1 maart 1958;

3° vrijwillige prestaties bij de krijgsmacht verricht overeenkomstig artikel 4, 1° van het ministerieel besluit van 13 juli 1964 tot vaststelling van de duur der vrijwillige dienstnemingen en wederdienstnemingen in vreedstijd;

4° diensten volbrengt krachtens artikel 17 bis of 18 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, alsmede wederoproeping bij tuchtmaatregel.

§ 2. De afwezigheid van de stagiair tengevolge van een opdracht die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, wordt als dienstschorsing zonder wedde beschouwd.

4° diensten volbrengt krachtens de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, alsmede wederoproeping bij tuchtmaatregel.

§ 2. De afwezigheid van een personeelslid als gevolg van een opdracht die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, wordt beschouwd als periode van non-activiteit zonder wedde.

Art. 137

Gedurende de periodes van non-activiteit, bedoeld in artikel 136, §1 behoudt het personeelslid zijn aanspraken op bevordering en rechten op weddeverhoging.

Art. 138

§ 1. Als periode van dienstschorsing zonder wedde worden beschouwd de volle kalendermaanden waarin de stagiair:

1° zijn werkelijke diensttermijn volbrengt, eventueel verlengd overeenkomstig de dienstplichtwetten, evenals wederoproeping bij tuchtmaatregel;

2° de toelating heeft gekregen om in de hoedanigheid van reserveofficier te dienen bij een formatie van de krijgsmacht;

3° vrijwillige prestaties bij de krijgsmacht verricht overeenkomstig artikel 4, 1° van het ministerieel besluit van 13 juli 1964 tot vaststelling van de duur der vrijwillige dienstnemingen en wederdienstnemingen in vredes-tijd;

4° diensten volbrengt krachtens artikel 17 bis of 18 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, alsmede wederoproeping bij tuchtmaatregel.

§ 2. De afwezigheid van de stagiair tengevolge van een opdracht die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, wordt als dienstschorsing zonder wedde beschouwd.

4° effectue des services en application des articles 17bis ou 18 de la loi portant le statut des objecteurs de conscience, ainsi que des rappels disciplinaires.

§ 2. Est considérée comme période de non-activité sans traitement, l'absence d'un membre du personnel résultant d'une mission ayant donné lieu à une exemption du service militaire en application de l'article 16 des lois sur la milice coordonnées le 30 avril 1962.

Art. 137

Pendant les périodes de non-activité dont il est question à l'article 136, § 1^{er}, le membre du personnel conserve ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement.

Art. 138

§ 1^{er}. Sont considérés comme suspension de service sans traitement, les mois entiers de calendrier durant lesquels le stagiaire :

1° effectue son terme de service actif éventuellement prolongé par application des lois sur la milice, ainsi que des rappels disciplinaires ;

2° a été autorisé, en tant qu'officier de réserve, à servir dans une formation des forces armées, en application de l'article 63, § 1^{er}, de la loi du 1^{er} mars 1958 ;

3° accomplit dans les forces armées, des prestations volontaires en application de l'article 4, 1°, de l'arrêté ministériel du 13 juillet 1964, fixant la durée des engagements et rengagements volontaires en temps de paix ;

4° effectue des services en application des articles 17bis ou 18 de la loi portant le statut des objecteurs de conscience, ainsi que des rappels disciplinaires.

§ 2. Est considérée comme suspension de service sans traitement, l'absence du stagiaire résultant d'une mission ayant donné lieu à une exemption du service militaire en application de l'article 16 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962.

4° effectue des services en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience, ainsi que des rappels disciplinaires.

§ 2. Est considérée comme période de non-activité sans traitement, l'absence d'un membre du personnel résultant d'une mission ayant donné lieu à une exemption du service militaire en application de l'article 16 des lois sur la milice coordonnées le 30 avril 1962.

Art. 137

Pendant les périodes de non-activité dont il est question à l'article 136, § 1^{er}, le membre du personnel conserve ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement.

Art. 138

§ 1^{er}. Sont considérés comme suspension de service sans traitement, les mois entiers de calendrier durant lesquels le stagiaire :

1° effectue son terme de service actif éventuellement prolongé par application des lois sur la milice, ainsi que des rappels disciplinaires ;

2° a été autorisé, en tant qu'officier de réserve, à servir dans une formation des forces armées ;

3° accomplit dans les forces armées, des prestations volontaires en application de l'article 4, 1°, de l'arrêté ministériel du 13 juillet 1964, fixant la durée des engagements et rengagements volontaires en temps de paix ;

4° effectue des services en application des articles 17bis ou 18 de la loi portant le statut des objecteurs de conscience, ainsi que des rappels disciplinaires.

§ 2. Est considérée comme suspension de service sans traitement, l'absence du stagiaire résultant d'une mission ayant donné lieu à une exemption du service militaire en application de l'article 16 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962.

Art. 139

Gedurende de periodes van dienstschorsing, bedoeld in artikel 138, § 1 behoudt de stagiair zijn rechten op weddeverhoging.

Art. 140

De stagiair wordt geacht ontslagnemend te zijn de eerste dag waarop hij bij de krijgsmacht, in eender welke hoedanigheid, andere vrijwillige prestaties verricht dan de prestaties bedoeld in de artikelen 135, § 1, 1° en 138, § 1, 3°.

Afdeling II

Administratieve stand van het personeelslid belast met een opdracht

Art. 141

Met opdracht wordt bedoeld :

1° de uitoefening van ambten in België in uitvoering van een door een binnenlandse regering of een binnenlands openbaar bestuur toevertrouwde of erkende opdracht;

2° de uitoefening van ambten buiten het Rijk, ofwel in uitvoering van een opdracht toevertrouwd door een binnenlandse regering of een binnenlands openbaar bestuur, ofwel in uitvoering van een opdracht aangeboden door een buitenlandse regering of een buitenlands openbaar bestuur;

3° de uitoefening van ambten in het Rijk of elders, in uitvoering van een opdracht aangeboden door een internationale instelling;

4° de uitoefening van ambten in een ontwikkelingsland.

De opdrachten bedoeld sub 4° omvatten de uitoefening van ambten in Congo, Rwanda of Burundi, hetzij in de ontwikkelingslanden in het raam van de technische samenwerking, zoals bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juli 1962, waarbij sommige waarborgen worden verleend aan de Belgische ambtenaren, magistraten en militairen die gemachtigd zijn in Kongo en in Ruanda-Urundi openbare ambten te aanvaarden.

Art. 139

Gedurende de periodes van dienstschorsing, bedoeld in artikel 138, § 1 behoudt de stagiair zijn rechten op weddeverhoging.

Art. 140

De stagiair wordt geacht ontslagnemend te zijn de eerste dag waarop hij bij de krijgsmacht, in eender welke hoedanigheid, andere vrijwillige prestaties verricht dan de prestaties bedoeld in de artikelen 135, 1° en 138, § 1, 3°.

Afdeling II

Administratieve stand van het personeelslid belast met een opdracht

Art. 141

Met opdracht wordt bedoeld :

1° de uitoefening van ambten in België in uitvoering van een door een binnenlandse regering of een binnenlands openbaar bestuur toevertrouwde of erkende opdracht;

2° de uitoefening van ambten buiten het Rijk, ofwel in uitvoering van een opdracht toevertrouwd door een binnenlandse regering of een binnenlands openbaar bestuur, ofwel in uitvoering van een opdracht aangeboden door een buitenlandse regering of een buitenlands openbaar bestuur;

3° de uitoefening van ambten in het Rijk of elders, in uitvoering van een opdracht aangeboden door een internationale instelling;

4° de uitoefening van ambten in een ontwikkelingsland.

De opdrachten bedoeld sub 4° omvatten de uitoefening van ambten in Congo, Rwanda of Burundi, hetzij in de ontwikkelingslanden in het raam van de technische samenwerking, zoals bedoeld in artikel 1 van de wet van 27 juli 1962, waarbij sommige waarborgen worden verleend aan de Belgische ambtenaren, magistraten en militairen die gemachtigd zijn in Kongo, in Ruanda en in Burundi openbare ambten te aanvaarden.

Art. 139

Pendant les périodes de suspension de service visées par l'article 138, § 1^{er}, le stagiaire conserve ses droits à l'avancement de traitement.

Art. 140

Le stagiaire est réputé démissionnaire le premier jour où, à un titre quelconque, il accomplit dans les forces armées, des prestations volontaires autres que celles qui sont prévues aux articles 135, § 1^{er}, 1° et 138, § 1^{er}, 3°.

Section II

Position administrative des membres du personnel chargés d'une mission

Art. 141

Par mission il faut entendre :

1° l'exercice de fonctions en Belgique en exécution d'une mission confiée ou agréée par un Gouvernement intérieur ou une administration publique intérieure belge;

2° l'exercice de fonctions hors du Royaume : soit en exécution d'une mission confiée par un Gouvernement intérieur ou une administration publique intérieure belge, soit en exécution d'une mission offerte par un Gouvernement étranger ou par une administration publique étrangère ;

3° l'exercice de fonctions dans le Royaume ou ailleurs, en exécution d'une mission offerte par un organisme international ;

4° l'exercice de fonctions dans un pays en voie de développement.

Les missions visées au 4° comprennent l'exercice de fonctions soit au Congo, au Rwanda ou au Burundi, soit dans les pays en voie de développement au titre de la coopération technique, telles qu'elles sont visées par l'article 1^{er} de la loi du 27 juillet 1962 accordant certaines garanties aux fonctionnaires, magistrats et militaires belges autorisés à accepter des fonctions publiques au Congo, au Rwanda et au Burundi.

Art. 139

Pendant les périodes de suspension de service visées par l'article 138, § 1^{er}, le stagiaire conserve ses droits à l'avancement de traitement.

Art. 140

Le stagiaire est réputé démissionnaire le premier jour où, à un titre quelconque, il accomplit dans les forces armées, des prestations volontaires autres que celles qui sont prévues aux articles 135, 1° et 138, § 1^{er}, 3°.

Section II

Position administrative des membres du personnel chargés d'une mission

Art. 141

Par mission il faut entendre :

1° l'exercice de fonctions en Belgique en exécution d'une mission confiée ou agréée par un Gouvernement intérieur ou une administration publique intérieure belge ;

2° l'exercice de fonctions hors du Royaume : soit en exécution d'une mission confiée par un Gouvernement intérieur ou une administration publique intérieure belge, soit en exécution d'une mission offerte par un Gouvernement étranger ou par une administration publique étrangère ;

3° l'exercice de fonctions dans le Royaume ou ailleurs, en exécution d'une mission offerte par un organisme international ;

4° l'exercice de fonctions dans un pays en voie de développement.

Les missions visées au 4° comprennent l'exercice de fonctions soit au Congo, au Rwanda ou au Burundi, soit dans les pays en voie de développement au titre de la coopération technique, telles qu'elles sont visées par l'article 1^{er} de la loi du 27 juillet 1962 accordant certaines garanties aux fonctionnaires, magistrats et militaires belges autorisés à accepter des fonctions publiques au Congo, au Rwanda et au Burundi.

Art. 142

Met instemming van de betrokkene en na gunstig advies van de griffier kan het Vast Comité aanvaarden dat een lid van zijn personeel met de uitoefening van een opdracht wordt belast.

Evenzo kan elk personeelslid, met akkoord van het Vast Comité, de uitoefening van een opdracht aanvaarden.

Art. 143

Indien de opdracht waarmee het personeelslid belast is de betrokkene in feite of in rechte verhindert zijn functie bij het Vast Comité uit te oefenen, verkrijgt het de vrijstellingen van dienst die voor het vervullen van een dergelijke opdracht zijn vereist.

Deze vrijstellingen worden toegekend voor ten hoogste twee jaar.

Ze kunnen worden vernieuwd voor periodes die niet langer dan twee jaar mogen duren.

Het personeelslid dat voldoende rechten heeft verworven om een pensioen te genieten ten laste van de regering, het bestuur of de instelling waarvoor het zijn opdracht vervult, kan echter geen nieuwe vrijstelling van dienst krijgen.

Art. 144

Tijdens de duur van een opdracht die door een eerste machtiging is gedekt, wordt het personeelslid in verlof geplaatst.

Dit verlof wordt niet bezoldigd. Voor de rest wordt het gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art. 145

§ 1. Tijdens de duur van een door latere machtigingen gedekte opdracht, wordt het personeelslid in verlof geplaatst indien de opdracht die de betrokkene vervult door het Vast Comité is erkend als zijnde van algemeen belang.

§ 2. Opdrachten die de uitoefening van ambten in een ontwikkelingsland omvatten, worden van rechtswege erkend als zijnde van algemeen belang.

Art.142

Met instemming van de betrokkene en na gunstig advies van de griffier kan het Vast Comité aanvaarden dat een lid van zijn personeel met de uitoefening van een opdracht wordt belast.

Evenzo kan elk personeelslid, met akkoord van het Vast Comité, de uitoefening van een opdracht aanvaarden.

Art. 143

Indien de opdracht waarmee het personeelslid belast is de betrokkene in feite of in rechte verhindert zijn functie bij het Vast Comité uit te oefenen, verkrijgt het de vrijstellingen van dienst die voor het vervullen van een dergelijke opdracht zijn vereist.

Deze vrijstellingen worden toegekend voor ten hoogste twee jaar.

Ze kunnen worden vernieuwd voor periodes die niet langer dan twee jaar mogen duren.

Het personeelslid dat voldoende rechten heeft verworven om een pensioen te genieten ten laste van de regering, het bestuur of de instelling waarvoor het zijn opdracht vervult, kan echter geen nieuwe vrijstelling van dienst krijgen.

Art.144

Tijdens de duur van een opdracht die door een eerste machtiging is gedekt, wordt het personeelslid in verlof geplaatst.

Dit verlof wordt niet bezoldigd. Voor de rest wordt het gelijkgesteld met een periode van actieve dienst.

Art.145

§ 1. Tijdens de duur van een door latere machtigingen gedekte opdracht, wordt het personeelslid in verlof geplaatst indien de opdracht die de betrokkene vervult door het Vast Comité is erkend als zijnde van algemeen belang.

Dit verlof wordt niet bezoldigd. Voor de rest wordt het gelijkgeschakeld met een periode van actieve dienst.

Art. 142

Le Comité permanent peut, avec l'assentiment de l'intéressé, et sur avis favorable du greffier accepter qu'un membre de son personnel soit chargé de l'exercice d'une mission.

De même, tout membre du personnel peut, avec l'accord du Comité permanent, accepter l'exercice d'une mission.

Art. 143

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, le membre du personnel obtient les dispenses de service nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Ces dispenses sont accordées au maximum pour deux ans.

Elles sont renouvelables pour des périodes dont aucune ne peut excéder deux ans.

Toutefois, le membre du personnel qui a acquis des titres suffisants pour l'obtention d'une pension à charge du gouvernement, de l'administration ou de l'organisme au profit duquel il accomplit sa mission, ne peut obtenir de nouvelle dispense de service.

Art. 144

Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, le membre du personnel est placé en congé.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 145

§ 1^{er}. Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, le membre du personnel est placé en congé si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général par le Comité permanent.

§ 2. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions qui comportent l'exercice de fonctions dans un pays en voie de développement.

Art. 142

Le Comité permanent peut, avec l'assentiment de l'intéressé, et sur avis favorable du greffier accepter qu'un membre de son personnel soit chargé de l'exercice d'une mission.

De même, tout membre du personnel peut, avec l'accord du Comité permanent, accepter l'exercice d'une mission.

Art. 143

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, le membre du personnel obtient les dispenses de service nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Ces dispenses sont accordées au maximum pour deux ans.

Elles sont renouvelables pour des périodes dont aucune ne peut excéder deux ans.

Toutefois, le membre du personnel qui a acquis des titres suffisants pour l'obtention d'une pension à charge du gouvernement, de l'administration ou de l'organisme au profit duquel il accomplit sa mission, ne peut obtenir de nouvelle dispense de service.

Art. 144

Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, le membre du personnel est placé en congé.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 145

§ 1^{er}. Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, le membre du personnel est placé en congé si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général par le Comité permanent.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 3. Andere opdrachten worden erkend als zijnde van algemeen belang indien het Vast Comité van mening is dat ze een overwegend belang omvatten voor het land, voor een binnenlandse regering of een binnenlands openbaar bestuur of voor het Vast Comité zelf.

Art. 146

Het personeelslid dat met de uitvoering van een opdracht in een ontwikkelingsland wordt belast, verkrijgt de weddeverhogingen en de bevorderingen of de veranderingen van graad waarop de betrokkene aanspraak kan maken, op het ogenblik waarop de betrokkene ze zou verkrijgen of hebben verkregen indien hij werkelijk in dienst was gebleven.

Het personeelslid dat met de uitvoering van een van algemeen belang erkende opdracht wordt belast, behoudt zijn rechten op bevordering en op weddeverhoging. De betrokkene kan die rechten echter niet doen gelden tijdens zijn afwezigheid.

Art. 147

Tijdens de duur van een opdracht die door latere machtigingen is gedekt, maar waarvan het algemeen belang niet is erkend, wordt het personeelslid op non-activiteit gesteld.

In deze positie heeft de betrokkene geen recht op wedde en verliest hij zijn rechten op bevordering en op weddeverhoging.

Art. 148

Voor de toepassing van artikel 147 wordt als latere machtiging beschouwd, de machtiging die elke latere periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling, voor zover de bewuste periode niet van de voorgaande periode wordt gescheiden door een termijn van meer dan 2 jaar.

Indien deze termijn langer is dan twee jaar wordt de opdracht als een nieuwe opdracht beschouwd en gelden de regels bepaald in artikel 144.

§ 2. Opdrachten die de uitoefening van ambten in een ontwikkelingsland omvatten, worden van rechtswege erkend als zijnde van algemeen belang.

§ 3. Andere opdrachten worden erkend als zijnde van algemeen belang indien het Vast Comité van mening is dat ze een overwegend belang omvatten voor het land, voor een binnenlandse regering of een binnenlands openbaar bestuur of voor het Vast Comité zelf.

Art. 146

Het personeelslid dat met de uitvoering van een opdracht in een ontwikkelingsland wordt belast, verkrijgt de weddeverhogingen en de bevorderingen of de veranderingen van graad waarop de betrokkene aanspraak kan maken, op het ogenblik waarop de betrokkene ze zou verkrijgen of hebben verkregen indien hij werkelijk in dienst was gebleven.

Het personeelslid dat met de uitvoering van een van algemeen belang erkende opdracht wordt belast, behoudt zijn rechten op bevordering en op weddeverhoging. De betrokkene kan die rechten echter niet doen gelden tijdens zijn afwezigheid.

Art. 147

Tijdens de duur van een opdracht die door latere machtigingen is gedekt, maar waarvan het algemeen belang niet is erkend, wordt het personeelslid op non-activiteit gesteld.

In deze positie heeft de betrokkene geen recht op wedde en verliest hij zijn rechten op bevordering en op weddeverhoging.

Art. 148

Voor de toepassing van artikel 147 wordt als latere machtiging beschouwd, de machtiging die elke latere periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur of van dezelfde instelling, voor zover de bewuste periode niet van de voorgaande periode wordt gescheiden door een termijn van meer dan 2 jaar.

Indien deze termijn langer is dan twee jaar wordt de opdracht als een nieuwe opdracht beschouwd en gelden de regels bepaald in artikel 144.

§ 3. Le caractère d'intérêt général est reconnu aux autres missions lorsque le Comité permanent estime qu'elles présentent un intérêt prépondérant soit pour le pays, soit pour un Gouvernement intérieur ou une administration publique intérieure, soit pour le Comité permanent lui-même.

Art. 146

Le membre du personnel chargé de l'exécution d'une mission dans un pays en voie de développement obtient les augmentations de traitement ainsi que les promotions ou les changements de grade auxquels il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenus s'il était resté effectivement en service.

Le membre du personnel chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général garde ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement. Il ne pourra toutefois les faire valoir pendant la période de son absence.

Art. 147

Pendant la durée d'une mission qui est couverte par des autorisations ultérieures mais qui n'est pas reconnue d'intérêt général, le membre du personnel est placé en non-activité.

Dans cette position, il n'a pas droit au traitement et il perd ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Art. 148

Pour l'application de l'article 147, est considérée comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même Gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de deux ans de celle qui la précède.

Si le délai est supérieur à deux ans, la mission sera considérée comme nouvelle et sera réglée conformément à l'article 144.

§ 2. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions qui comportent l'exercice de fonctions dans un pays en voie de développement.

Art. 146

Le membre du personnel chargé de l'exécution d'une mission dans un pays en voie de développement obtient les augmentations de traitement ainsi que les promotions ou les changements de grade auxquels il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenus s'il était resté effectivement en service.

Le membre du personnel chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général garde ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement. Il ne pourra toutefois les faire valoir pendant la période de son absence.

Art. 147

Pendant la durée d'une mission qui est couverte par des autorisations ultérieures mais qui n'est pas reconnue d'intérêt général, le membre du personnel est placé en non-activité.

Dans cette position, il n'a pas droit au traitement et il perd ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Art. 148

Pour l'application de l'article 147, est considérée comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même Gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de deux ans de celle qui la précède.

Si le délai est supérieur à deux ans, la mission sera considérée comme nouvelle et sera réglée conformément à l'article 144.

Art. 149

Het personeelslid met verlof wegens opdracht kan een vergoeding genieten.

Het bedrag van deze vergoeding mag niet hoger liggen dan het verschil tussen de wedde die het personeelslid zou hebben genoten indien de betrokkene in dienst was gebleven enerzijds en de voordelen die hij geniet tengevolge van de uitvoering van zijn opdracht anderzijds.

Art. 150

Het Vast Comité beslist, op advies van de griffier en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking die het personeelslid bekleedt als vacant moet worden beschouwd.

Art. 151

Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie en ten hoogste zes maanden kan het Vast Comité te allen tijde een einde maken aan de opdracht waarmede een personeelslid is belast.

Art. 152

Het personeelslid van wie de opdracht verstrijkt of bij beslissing van het Vast Comité wordt onderbroken, stelt zich opnieuw ter beschikking van de instelling.

Indien de betrokkene zonder geldige reden weigert of verwaarloost dit te doen, wordt hij na tien dagen afwezigheid als ontslagnemend beschouwd.

Art. 153

Zodra aan zijn opdracht een einde komt, bekleedt het personeelslid bij zijn dienstherhvatting zijn betrekking wanneer het daarin niet is vervangen.

Indien het personeelslid in zijn betrekking is vervangen, moet het de betrekking bekleden die hem wordt toegewezen. Zodra een betrekking van zijn graad vacant wordt, wordt het daarin aangesteld.

Art. 154

(...)

Art. 149

Het personeelslid met verlof wegens opdracht kan een vergoeding genieten.

Het bedrag van deze vergoeding mag niet hoger liggen dan het verschil tussen de wedde die het personeelslid zou hebben genoten indien de betrokkene in dienst was gebleven enerzijds en de voordelen die hij geniet tengevolge van de uitvoering van zijn opdracht anderzijds.

Art.150

Het Vast Comité beslist, op advies van de griffier en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking die het personeelslid bekleedt als vacant moet worden beschouwd.

Art. 151

Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie en ten hoogste zes maanden kan het Vast Comité te allen tijde een einde maken aan de opdracht waarmede een personeelslid is belast.

Art. 152

Het personeelslid van wie de opdracht verstrijkt of bij beslissing van het Vast Comité wordt onderbroken, stelt zich opnieuw ter beschikking van de instelling.

Indien de betrokkene zonder geldige reden weigert of verwaarloost dit te doen, wordt hij na tien dagen afwezigheid als ontslagnemend beschouwd.

Art. 153

Zodra aan zijn opdracht een einde komt, bekleedt het personeelslid bij zijn dienstherhvatting zijn betrekking wanneer het daarin niet is vervangen.

Indien het personeelslid in zijn betrekking is vervangen, moet het de betrekking bekleden die hem wordt toegewezen. Zodra een betrekking van zijn graad vacant wordt, wordt het daarin aangesteld.

Art. 154

(...)

Art. 149

Le membre du personnel en congé pour mission peut bénéficier d'une indemnité.

Le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à la différence entre le traitement dont le membre du personnel aurait bénéficié s'il était resté en service et les avantages dont il jouit en raison de l'exécution de sa mission.

Art. 150

Le Comité permanent décide sur avis du greffier, selon les nécessités du service, si l'emploi dont le membre du personnel est titulaire doit être considéré comme vacant.

Art. 151

Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, le greffier sur la base d'une décision du Comité permanent peut à tout instant mettre fin à la mission dont est chargé un membre du personnel.

Art. 152

Le membre du personnel dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision du Comité permanent, se remet à la disposition de l'institution.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Art. 153

Dès que cesse sa mission, le membre du personnel qui n'a pas été remplacé dans son emploi, occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Dans le cas où le membre du personnel a été remplacé dans son emploi, il est tenu d'occuper l'emploi qui lui est assigné. Dès qu'un emploi de son grade devient vacant, le membre du personnel y est affecté.

Art. 154

(...)

Art. 149

Le membre du personnel en congé pour mission peut bénéficier d'une indemnité.

Le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à la différence entre le traitement dont le membre du personnel aurait bénéficié s'il était resté en service et les avantages dont il jouit en raison de l'exécution de sa mission.

Art. 150

Le Comité permanent décide sur avis du greffier, selon les nécessités du service, si l'emploi dont le membre du personnel est titulaire doit être considéré comme vacant.

Art. 151

Moyennant un préavis de trois mois au moins et de six mois au plus, le greffier sur la base d'une décision du Comité permanent peut à tout instant mettre fin à la mission dont est chargé un membre du personnel.

Art.152

Le membre du personnel dont la mission vient à expiration ou est interrompue par décision du Comité permanent, se remet à la disposition de l'institution.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Art. 153

Dès que cesse sa mission, le membre du personnel qui n'a pas été remplacé dans son emploi, occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Dans le cas où le membre du personnel a été remplacé dans son emploi, il est tenu d'occuper l'emploi qui lui est assigné. Dès qu'un emploi de son grade devient vacant, le membre du personnel y est affecté.

Art. 154

(...)

Art. 155

(...)

Art. 156

Deze afdeling doet geen afbreuk aan de bepalingen van het statuut van het personeel van ontwikkelings-samenwerking.

Afdeling III

Schorsing in het belang van de dienst

Art. 157

(...)

Art. 158

Wanneer het belang van de dienst dit vereist, kan het personeelslid in zijn ambt worden geschorst.

De schorsing wordt door de griffier voorgesteld. Hij moet zijn voorstel met redenen omkleden en het personeelslid er kennis van geven.

Het Vast Comité neemt de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst en moet deze met redenen omkleden.

Het Vast Comité kan pas uitspraak doen over het voorstel nadat het aan het personeelslid heeft gevraagd een verweerschrift in te dienen binnen de termijn die het Comité bepaalt.

In hoogdringende gevallen kan de griffier onmiddellijk de schorsing in het belang van de dienst uitspreken en vervolgens het personeelslid zo vlug mogelijk horen.

Artikel 159

Is aan de schorsing geen einde gemaakt, dan kan het personeelslid daartegen beroep instellen bij de Bemiddelingscommissie na het verstrijken van één maand vanaf de dag waarop die maatregel van kracht is geworden.

De beslissing waarbij het Vast Comité de schorsing handhaaft, wordt met redenen omkleed. Het personeelslid kan beroep instellen telkens wanneer een nieuwe termijn van drie maanden is verstreken, op voorwaarde dat de betrokkene nieuwe feiten aanvoert.

Art. 155

(...)

Art. 156

Deze afdeling doet geen afbreuk aan de bepalingen van het statuut van het personeel van ontwikkelings-samenwerking.

Afdeling III

Schorsing in het belang van de dienst

Art. 157

(...)

Art. 158

Wanneer het belang van de dienst dit vereist, kan het personeelslid in zijn ambt worden geschorst.

De schorsing wordt door de griffier voorgesteld. Hij moet zijn voorstel met redenen omkleden en het personeelslid er kennis van geven.

Het Vast Comité neemt de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst en moet deze met redenen omkleden.

Het Vast Comité kan pas uitspraak doen over het voorstel nadat het aan het personeelslid heeft gevraagd een verweerschrift in te dienen binnen de termijn die het Comité bepaalt.

In hoogdringende gevallen kan de griffier onmiddellijk de schorsing in het belang van de dienst uitspreken en vervolgens het personeelslid zo vlug mogelijk horen.

Art.159

Is aan de schorsing geen einde gemaakt, dan kan het personeelslid daartegen beroep instellen bij de Bemiddelingscommissie na het verstrijken van één maand vanaf de dag waarop die maatregel van kracht is geworden.

De beslissing waarbij het Vast Comité de schorsing handhaaft, wordt met redenen omkleed. Het personeelslid kan beroep instellen telkens wanneer een nieuwe termijn van drie maanden is verstreken, op voorwaarde dat de betrokkene nieuwe feiten aanvoert.

Art. 155

(...)

Art. 156

La présente section ne porte pas préjudice aux dispositions du statut du personnel de la coopération avec les pays en voie de développement.

Section III

Suspension dans l'intérêt du service

Art. 157

(...)

Art. 158

Lorsque l'intérêt du service l'exige, le membre du personnel peut être suspendu de ses fonctions.

La suspension est proposée par le greffier. La proposition est motivée. Elle est communiquée au membre du personnel par le greffier.

La décision de suspension dans l'intérêt du service est prise par le Comité permanent. Elle est motivée.

Le Comité permanent ne peut statuer sur la proposition qu'après avoir invité le membre du personnel à déposer un mémoire justificatif, dans le délai qu'il détermine.

En cas d'extrême urgence, le greffier peut prononcer immédiatement la suspension dans l'intérêt du service, à charge d'entendre ensuite le membre du personnel dès que possible.

Art. 159

S'il n'a pas été mis fin à la suspension, le membre du personnel peut, à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la date à partir de laquelle cette mesure a produit ses effets, introduire contre elle un recours auprès de la Commission de conciliation.

La décision par laquelle le Comité permanent maintient la suspension est motivée. Le membre du personnel peut introduire un recours chaque fois qu'un nouveau délai de trois mois s'est écoulé, à la condition d'invoquer des faits nouveaux.

Art. 155

(...)

Art. 156

La présente section ne porte pas préjudice aux dispositions du statut du personnel de la coopération avec les pays en voie de développement.

Section III

Suspension dans l'intérêt du service

Article 157

(...)

Art. 158

Lorsque l'intérêt du service l'exige, le membre du personnel peut être suspendu de ses fonctions.

La suspension est proposée par le greffier. La proposition est motivée. Elle est communiquée au membre du personnel par le greffier.

La décision de suspension dans l'intérêt du service est prise par le Comité permanent. Elle est motivée.

Le Comité permanent ne peut statuer sur la proposition qu'après avoir invité le membre du personnel à déposer un mémoire justificatif, dans le délai qu'il détermine.

En cas d'extrême urgence, le greffier peut prononcer immédiatement la suspension dans l'intérêt du service, à charge d'entendre ensuite le membre du personnel dès que possible.

Art. 159

S'il n'a pas été mis fin à la suspension, le membre du personnel peut, à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la date à partir de laquelle cette mesure a produit ses effets, introduire contre elle un recours auprès de la Commission de conciliation.

La décision par laquelle le Comité permanent maintient la suspension est motivée. Le membre du personnel peut introduire un recours chaque fois qu'un nouveau délai de trois mois s'est écoulé, à la condition d'invoquer des faits nouveaux.

Art. 160

In de volgende gevallen kan de griffier voorstellen om aan het personeelslid het recht te ontfeggen zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging te doen gelden en zijn wedde te verminderen:

1° wanneer het personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd;

2° wanneer het personeelslid tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstige fout waarbij het op heterdaad is betraapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

Het voorstel wordt met redenen omkleed en wordt door de griffier aan het personeelslid meegedeeld. Het personeelslid kan beroep aantekenen bij de Bemiddelingscommissie.

De beslissing wordt genomen door het Vast Comité en wordt met redenen omkleed. Het personeelslid kan bij het Vast Comité een verweerschrift neerleggen, ongeacht of het de zaak aanhangig heeft gemaakt bij de Bemiddelingscommissie.

De weddevermindering mag niet hoger liggen dan de vermindering bedoeld in artikel 23, 2de lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers; ze mag evenmin tot gevolg hebben dat de wedde daalt tot een bedrag lager dan de werkloosheidsuitkering waarop het personeelslid recht zou hebben indien de betrokkene onder het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers viel.

Art. 161

Indien het personeelslid, nadat het onderzoek van zijn geval is afgerond, een tuchtschorsing wordt opgelegd, kan het Vast Comité die schorsing doen terugwerken tot een datum die evenwel niet mag voorafgaan aan de datum waarop de maatregelen genomen krachtens artikelen 158 en 160 in werking zijn getreden.

In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, voor de vastgestelde termijn, omgezet in de tuchtschorsing.

Art. 162

Nadat de zaak van een personeelslid is onderzocht, worden de maatregelen genomen krachtens artikelen 158 en 160 ingetrokken door beslissingen met terugwerkende kracht tot de datum vanaf dewelke deze maatregelen in werking zijn getreden, behalve:

Art.160

In de volgende gevallen kan de griffier voorstellen om aan het personeelslid het recht te ontfeggen zijn aanspraken op bevordering en op weddeverhoging te doen gelden en zijn wedde te verminderen:

1° wanneer het personeelslid strafrechtelijk wordt vervolgd;

2° wanneer het personeelslid tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstige fout waarbij het op heterdaad is betraapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

Het voorstel wordt met redenen omkleed en wordt door de griffier aan het personeelslid meegedeeld. Het personeelslid kan beroep aantekenen bij de Bemiddelingscommissie.

De beslissing wordt genomen door het Vast Comité en wordt met redenen omkleed. Het personeelslid kan bij het Vast Comité een verweerschrift neerleggen, ongeacht of het de zaak aanhangig heeft gemaakt bij de Bemiddelingscommissie.

De weddevermindering mag niet hoger liggen dan de vermindering bedoeld in artikel 23, 2de lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers; ze mag evenmin tot gevolg hebben dat de wedde daalt tot een bedrag lager dan de werkloosheidsuitkering waarop het personeelslid recht zou hebben indien de betrokkene onder het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers viel.

Art.161

Indien het personeelslid, nadat het onderzoek van zijn geval is afgerond, een tuchtschorsing wordt opgelegd, kan het Vast Comité die schorsing doen terugwerken tot een datum die evenwel niet mag voorafgaan aan de datum waarop de maatregelen genomen krachtens artikelen 158 en 160 in werking zijn getreden.

In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, voor de vastgestelde termijn, omgezet in de tuchtschorsing.

Art. 162

Nadat de zaak van een personeelslid is onderzocht, worden de maatregelen genomen krachtens artikelen 158 en 160 ingetrokken door beslissingen met terugwerkende kracht tot de datum vanaf dewelke deze maatregelen in werking zijn getreden, behalve:

Art. 160

Dans les cas suivants, le greffier peut proposer de priver le membre du personnel de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement et de réduire son traitement :

1° Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ;

2° Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a, soit flagrant délit, soit des indices probants.

La proposition est motivée. Elle est communiquée au membre du personnel par le greffier. Le membre du personnel peut saisir la Commission de conciliation.

La décision est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre au Comité permanent un mémoire justificatif, qu'il ait ou non saisi la Commission de conciliation.

La réduction du traitement ne peut excéder celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs; elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 161

Si, une fois terminé l'examen de son cas, le membre du personnel fait l'objet d'une suspension disciplinaire, le Comité permanent peut faire rétroagir cette suspension à une date qui ne peut cependant être antérieure à celle à laquelle les mesures prises en application des articles 158 et 160 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.

Art. 162

Une fois terminé l'examen du cas du membre du personnel, les mesures prises en application des articles 158 et 160 sont retirées par des décisions rétroagissant à la date à partir de laquelle ces mesures ont produit effet, sauf :

Art. 160

Dans les cas suivants, le greffier peut proposer de priver le membre du personnel de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement et de réduire son traitement :

1° Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ;

2° Lorsque le membre du personnel fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a, soit flagrant délit, soit des indices probants.

La proposition est motivée. Elle est communiquée au membre du personnel par le greffier. Le membre du personnel peut saisir la Commission de conciliation.

La décision est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre au Comité permanent un mémoire justificatif, qu'il ait ou non saisi la Commission de conciliation.

La réduction du traitement ne peut excéder celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs; elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art.161

Si, une fois terminé l'examen de son cas, le membre du personnel fait l'objet d'une suspension disciplinaire, le Comité permanent peut faire rétroagir cette suspension à une date qui ne peut cependant être antérieure à celle à laquelle les mesures prises en application des articles 158 et 160 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.

Art.162

Une fois terminé l'examen du cas du membre du personnel, les mesures prises en application des articles 158 et 160 sont retirées par des décisions rétroagissant à la date à partir de laquelle ces mesures ont produit effet, sauf :

1° indien het personeelslid van ambtswege wordt ontslagen of wordt afgezet nadat het onderzoek is afgerond;

2° voor de periode van schorsing in het belang van de dienst, omgezet in de tuchtschorsing overeenkomstig artikel 161.

Art. 163

Wanneer na de intrekking van de krachtens artikel 160 genomen maatregelen blijkt dat het personeelslid een benoeming zou hebben gekregen door bevordering of verandering van graad, indien aan de betrokkene niet het recht was ontzegd zijn aanspraken op bevordering of verandering van graad te doen gelden, kan de betrokkene die benoeming alleen verkrijgen onder de voorwaarden die daarvoor zijn bepaald.

Wordt het personeelslid benoemd, dan neemt het evenwel voor de verhoging in graad en in wedde rang in op de datum waarop het die benoeming zou hebben verkregen, onverminderd echter de gevolgen verbonden aan de eventueel door hem opgelopen tuchtstraf of administratieve maatregel.

Art. 164

Het personeelslid wordt verzocht de voorstellen en beslissingen te paraferen, zowel voor de maatregelen inzake schorsing in het belang van de dienst als voor de maatregelen ter aanvulling van die schorsing.

Indien het personeelslid weigert dit te doen, maakt de griffier daarvan proces-verbaal op.

Is het personeelslid niet meer in dienst, dan worden de voorstellen en beslissingen bij een ter post aangekende brief betekend.

Art. 165

Beslissingen waarbij personeelsleden in het belang van de dienst worden geschorst of waarbij één van de in artikel 160 bepaalde aanvullende maatregelen wordt genomen, kunnen geen uitwerking hebben over een periode die voorafgaat aan de datum waarop de schorsing of de aanvullende maatregel werd voorgesteld.

1° indien het personeelslid van ambtswege wordt ontslagen of wordt afgezet nadat het onderzoek is afgerond;

2° voor de periode van schorsing in het belang van de dienst, omgezet in de tuchtschorsing overeenkomstig artikel 161.

Art. 163

Wanneer na de intrekking van de krachtens artikel 160 genomen maatregelen blijkt dat het personeelslid een benoeming zou hebben gekregen door bevordering of verandering van graad, indien aan de betrokkene niet het recht was ontzegd zijn aanspraken op bevordering of verandering van graad te doen gelden, kan de betrokkene die benoeming alleen verkrijgen onder de voorwaarden die daarvoor zijn bepaald.

Wordt het personeelslid benoemd, dan neemt het evenwel voor de verhoging in graad en in wedde rang in op de datum waarop het die benoeming zou hebben verkregen, onverminderd echter de gevolgen verbonden aan de eventueel door hem opgelopen tuchtstraf of administratieve maatregel.

Art. 164

Het personeelslid wordt verzocht de voorstellen en beslissingen te paraferen, zowel voor de maatregelen inzake schorsing in het belang van de dienst als voor de maatregelen ter aanvulling van die schorsing.

Indien het personeelslid weigert dit te doen, maakt de griffier daarvan proces-verbaal op.

Is het personeelslid niet meer in dienst, dan worden de voorstellen en beslissingen bij een ter post aangekende brief betekend.

Art. 165

Beslissingen waarbij personeelsleden in het belang van de dienst worden geschorst of waarbij één van de in artikel 160 bepaalde aanvullende maatregelen wordt genomen, kunnen geen uitwerking hebben over een periode die voorafgaat aan de datum waarop de schorsing of de aanvullende maatregel werd voorgesteld.

1° si, en conclusion de cet examen, le membre du personnel fait l'objet d'une démission d'office ou d'une révocation ;

2° pour la période de suspension dans l'intérêt du service imputée sur la durée de la suspension disciplinaire en application de l'article précédent.

Art. 163

Lorsque après le retrait des mesures prises en application de l'article 160, il est établi que le membre du personnel aurait bénéficié d'une nomination par promotion ou changement de grade s'il n'avait pas été privé de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion ou au changement de grade, il ne peut obtenir cette nomination qu'aux conditions imposées pour la recevoir.

Toutefois, lorsque la nomination lui est conférée, le membre du personnel prend rang pour l'avancement de grade et de traitement à la date à laquelle il aurait obtenu cette nomination, sans préjudice néanmoins des effets attachés à la sanction disciplinaire ou à la mesure administrative qu'il a pu encourir.

Art. 164

Le membre du personnel est invité à parapher les propositions et décisions tant pour les mesures de suspension dans l'intérêt du service que pour les mesures complétant cette suspension.

Si le membre du personnel refuse de le faire, il en est dressé procès-verbal par le greffier.

Si le membre du personnel n'est déjà plus présent dans le service, les propositions et décisions lui sont notifiées par pli recommandé à la poste.

Art. 165

Les décisions suspendant les membres du personnel dans l'intérêt du service ou prenant une des mesures complémentaires prévues à l'article 160, ne peuvent produire leurs effets pour une période antérieure à la date à laquelle la suspension ou la mesure complémentaire a été proposée.

1° si, en conclusion de cet examen, le membre du personnel fait l'objet d'une démission d'office ou d'une révocation ;

2° pour la période de suspension dans l'intérêt du service imputée sur la durée de la suspension disciplinaire en application de l'article précédent.

Art. 163

Lorsque après le retrait des mesures prises en application de l'article 160, il est établi que le membre du personnel aurait bénéficié d'une nomination par promotion ou changement de grade s'il n'avait pas été privé de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion ou au changement de grade, il ne peut obtenir cette nomination qu'aux conditions imposées pour la recevoir.

Toutefois, lorsque la nomination lui est conférée, le membre du personnel prend rang pour l'avancement de grade et de traitement à la date à laquelle il aurait obtenu cette nomination, sans préjudice néanmoins des effets attachés à la sanction disciplinaire ou à la mesure administrative qu'il a pu encourir.

Art. 164

Le membre du personnel est invité à parapher les propositions et décisions tant pour les mesures de suspension dans l'intérêt du service que pour les mesures complétant cette suspension.

Si le membre du personnel refuse de le faire, il en est dressé procès-verbal par le greffier.

Si le membre du personnel n'est déjà plus présent dans le service, les propositions et décisions lui sont notifiées par pli recommandé à la poste.

Art. 165

Les décisions suspendant les membres du personnel dans l'intérêt du service ou prenant une des mesures complémentaires prévues à l'article 160, ne peuvent produire leurs effets pour une période antérieure à la date à laquelle la suspension ou la mesure complémentaire a été proposée.

TITEL X

Definitieve ambtsneerlegging

Artikel 166

Wordt ambtshalve en zonder opzegging ontslagen, het personeelslid dat :

1° niet regelmatig benoemd is, behalve indien de oorzaak van de onregelmatigheid onafhankelijk is van de wil van het personeelslid en het mogelijk is deze onregelmatigheid op te heffen;

2° niet langer voldoet aan de voorwaarden gesteld bij artikel 11, 1°, 2°, 3° en 4°;

3° (...)

4° zijn post zonder geldige reden verlaat of meer dan tien dagen afwezig blijft;

5° (...)

6° zich zonder geldige reden niet schikt naar de bepalingen van de artikelen 121 en 124;

7° zich bevindt in één van de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke en strafwetten ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

8° een vroegtijdige invaliditeit heeft opgelopen, behoorlijk vastgesteld onder de bij wet bepaalde voorwaarden, waardoor het niet langer in staat is zijn ambt op vaste, volledige, geregelde en ononderbroken wijze uit te oefenen;

9° in totaal 365 dagen verlof wegens ziekte of invaliditeit telt wanneer het de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Voor oorlogsinvaliden wordt dit maximum aantal verlofdagen op 548 gebracht.

Bij het berekenen van deze termijnen van 365 en 548 dagen komen niet in aanmerking:

afwezigheden te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;

2) (...)

– de halve dagen afwezigheid waarop het personeelslid gemachtigd is afwezig te zijn overeenkomstig een regeling inzake verminderde prestaties in geval van ziekte of invaliditeit.

TITEL X

Definitieve ambtsneerlegging

Art. 166

Wordt ambtshalve en zonder opzegging ontslagen, het personeelslid dat :

1° niet regelmatig benoemd is, behalve indien de oorzaak van de onregelmatigheid onafhankelijk is van de wil van het personeelslid en het mogelijk is deze onregelmatigheid op te heffen;

2° zich in de gevallen bedoeld in artikel 9 bevindt;

3° niet langer voldoet aan de voorwaarden gesteld bij artikel 11, 1°, 2°, 3° en 4°;

4° zijn post zonder geldige reden verlaat of meer dan tien dagen afwezig blijft;

5° (...)

6° zich zonder geldige reden niet schikt naar de bepalingen van de artikelen 121 en 124;

7° zich bevindt in één van de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke en strafwetten ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

8° een vroegtijdige invaliditeit heeft opgelopen, behoorlijk vastgesteld onder de bij wet bepaalde voorwaarden, waardoor het niet langer in staat is zijn ambt op vaste, volledige, geregelde en ononderbroken wijze uit te oefenen;

9° in totaal 365 dagen verlof wegens ziekte of invaliditeit telt wanneer het de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Voor oorlogsinvaliden wordt dit maximum aantal verlofdagen op 548 gebracht.

Bij het berekenen van deze termijnen van 365 en 548 dagen komen niet in aanmerking:

1) afwezigheden te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;

2) (...)

3) de halve dagen afwezigheid waarop het personeelslid gemachtigd is afwezig te zijn overeenkomstig een regeling inzake verminderde prestaties in geval van ziekte of invaliditeit.

TITRE X

De la cessation définitive des fonctions

Art. 166

Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions le membre du personnel :

1° *dont la nomination n'est pas régulière , excepté si la cause de l'irrégularité est indépendante de la volonté du membre du personnel et que cette irrégularité peut être levée;*

2° *qui cesse de répondre aux conditions fixées par l'article 11, 1°, 2°, 3° et 4°;*

3° (...)

4° *qui sans motif valable, abandonne son poste ou reste absent pendant plus de dix jours ;*

5° (...)

6° *qui, sans motif valable, ne se conforme pas aux dispositions des articles 121 et 124 ;*

7° *qui se trouve dans un des cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;*

8° *qui, atteint d'une invalidité prématurée dûment constatée, dans les conditions fixées par la loi, est déclaré hors d'état de remplir sa fonction d'une manière définitive, complète, régulière et continue ;*

9° *qui, depuis le jour où il a atteint l'âge de soixante ans, totalise 365 jours de congé de maladie ou d'invalidité.*

Ce nombre maximum de jours de congé est porté à 548 pour les invalides de guerre .

Pour le calcul des délais de 365 et 548 jours, il n'y a pas lieu de tenir compte :

1) *des absences provoquées par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle ;*

2) (...)

3) *des demi-jours d'absence pendant lesquels le membre du personnel est autorisé à s'absenter en exécution d'un régime de prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité.*

TITRE X

De la cessation définitive des fonctions

Art. 166

Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions le membre du personnel :

1° *dont la nomination n'est pas régulière , excepté si la cause de l'irrégularité est indépendante de la volonté du membre du personnel et que cette irrégularité peut être levée;*

2° dans les cas visés à l'article 9;

3° *qui cesse de répondre aux conditions fixées par l'article 11, 1°, 2°, 3° et 4°;*

4° *qui sans motif valable, abandonne son poste ou reste absent pendant plus de dix jours ;*

5° (...)

6° *qui, sans motif valable, ne se conforme pas aux dispositions des articles 121 et 124 ;*

7° *qui se trouve dans un des cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;*

8° *qui, atteint d'une invalidité prématurée dûment constatée, dans les conditions fixées par la loi, est déclaré hors d'état de remplir sa fonction d'une manière définitive, complète, régulière et continue ;*

9° *qui, depuis le jour où il a atteint l'âge de soixante ans, totalise 365 jours de congé de maladie ou d'invalidité.*

Ce nombre maximum de jours de congé est porté à 548 pour les invalides de guerre .

Pour le calcul des délais de 365 et 548 jours, il n'y a pas lieu de tenir compte :

1) *des absences provoquées par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle ;*

2) (...)

3) *des demi-jours d'absence pendant lesquels le membre du personnel est autorisé à s'absenter en exécution d'un régime de prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité.*

Art. 166^{bis}

Het personeelslid kan ambtshalve worden afgezet indien het niet langer voldoet aan de voorwaarde die het Vast Comité heeft bepaald krachtens artikel 12, lid 2.

Art. 167

Geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

1° het vrijwillig ontslag; in dit geval mag het personeelslid zijn dienst pas verlaten na daartoe behoorlijk te zijn gemachtigd en met een opzegging van ten minste dertig dagen;

2° de behoorlijk vastgestelde beroepsongeschiktheid.

Deze ongeschiktheid wordt door het Vast Comité vastgesteld op grond van een verslag van de griffier. Het personeelslid krijgt kennis van dit verslag en kan de zaak aanhangig maken bij de Bemiddelingscommissie.

In dit geval kan de maatregel van definitieve ambtsneerlegging door een enkele terugzetting in rang worden voorafgegaan; deze terugzetting heeft niet het karakter van een tuchtstraf;

3° de normale pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

4° de afzetting om tuchtrekenen;

5° de toekenning, voor de derde opeenvolgende maal, van de beoordeling 'onvoldoende' bij de evaluatie;

6° de toekenning, voor de vijfde maal tijdens de loopbaan, van de beoordeling 'onvoldoende' bij de evaluatie.

Een ontslagvergoeding wordt toegekend aan het personeelslid dat wordt ontslagen krachtens de bepalingen van de punten 2°, 5° en 6° van het eerste lid. Deze vergoeding is gelijk aan de jongste activiteitsjaarwedde indien de ambtenaar ten minste twintig jaar dienst heeft; aan tweederde of aan de helft van die jaarwedde naargelang de ambtenaar tien jaar of minder dan tien jaar dienst heeft.

Art. 167^{bis}

Het ontslag van ambtswege wordt door de griffier voorgesteld.

De griffier kan het ontslag van ambtswege van een personeelslid dat niet langer voldoet aan de voorwaarde

Art.166^{bis}

Het personeelslid kan ambtshalve worden afgezet indien het niet langer voldoet aan de voorwaarde die het Vast Comité heeft bepaald krachtens artikel 12, lid 2.

Art. 167

Geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging:

1° het vrijwillig ontslag; in dit geval mag het personeelslid zijn dienst pas verlaten na daartoe behoorlijk te zijn gemachtigd en met een opzegging van ten minste dertig dagen;

2° de behoorlijk vastgestelde beroepsongeschiktheid.

Deze ongeschiktheid wordt door het Vast Comité vastgesteld op grond van een verslag van de griffier. Het personeelslid krijgt kennis van dit verslag en kan de zaak aanhangig maken bij de Bemiddelingscommissie.

In dit geval kan de maatregel van definitieve ambtsneerlegging door een enkele terugzetting in rang worden voorafgegaan; deze terugzetting heeft niet het karakter van een tuchtstraf;

3° de normale pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens;

4° de afzetting om tuchtrekenen;

5° de toekenning, voor de derde opeenvolgende maal, van de beoordeling 'onvoldoende' bij de evaluatie;

6° de toekenning, voor de vijfde maal tijdens de loopbaan, van de beoordeling 'onvoldoende' bij de evaluatie.

Een ontslagvergoeding wordt toegekend aan het personeelslid dat wordt ontslagen krachtens de bepalingen van de punten 2°, 5° en 6° van het eerste lid. Deze vergoeding is gelijk aan de jongste activiteitsjaarwedde indien de ambtenaar ten minste twintig jaar dienst heeft; aan tweederde of aan de helft van die jaarwedde naargelang de ambtenaar tien jaar of minder dan tien jaar dienst heeft.

Art. 167^{bis}

Het ontslag van ambtswege wordt door de griffier voorgesteld.

De griffier kan het ontslag van ambtswege van een personeelslid dat niet langer voldoet aan de voorwaarde

Art. 166^{bis}

Peut être démis d'office de ses fonctions, le membre du personnel qui cesse de répondre à la condition fixée par le Comité permanent en vertu de l'article 12, alinea 2.

Art. 167

Entraînent également cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire ; dans ce cas, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et après un préavis d'au moins trente jours ;

2° l'inaptitude professionnelle dûment constatée.

Cette inaptitude est constatée par le Comité permanent sur la base d'un rapport du greffier. Le rapport est communiqué au membre du personnel, qui a la faculté de saisir la Commission de conciliation .

La mesure de cessation définitive des fonctions peut en ce cas être précédée d'une seule rétrogradation ; cette rétrogradation n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire ;

3° la mise à la retraite normale par limite d'âge ;

4° la révocation disciplinaire ;

5° l'attribution, pour la troisième fois consécutive, de l'évaluation «insuffisant»;

6° l'attribution, pour la cinquième fois, au cours de la carrière, de l'évaluation «insuffisant» .

Il est accordé une allocation de départ au membre du personnel qui a été licencié en exécution des dispositions des points 2°, 5° et 6° de l'alinéa 1. Cette allocation est égale au dernier traitement annuel d'activité, si le membre du personnel compte au moins vingt années de service ; aux deux tiers ou à la moitié de ce traitement annuel selon que le membre du personnel compte dix années ou moins de dix années de service.

Art. 167^{bis}

La démission d'office est proposée par le greffier.

Le greffier ne peut proposer la démission d'office d'un membre du personnel qui cesse de répondre à la

Art. 166^{bis}

Peut être démis d'office de ses fonctions, le membre du personnel qui cesse de répondre à la condition fixée par le Comité permanent en vertu de l'article 12, alinea 2.

Art. 167

Entraînent également cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire ; dans ce cas, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et après un préavis d'au moins trente jours ;

2° l'inaptitude professionnelle dûment constatée.

Cette inaptitude est constatée par le Comité permanent sur la base d'un rapport du greffier. Le rapport est communiqué au membre du personnel, qui a la faculté de saisir la Commission de conciliation .

La mesure de cessation définitive des fonctions peut en ce cas être précédée d'une seule rétrogradation ; cette rétrogradation n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire ;

3° la mise à la retraite normale par limite d'âge ;

4° la révocation disciplinaire ;

5° l'attribution, pour la troisième fois consécutive, de l'évaluation «insuffisant»;

6° l'attribution, pour la cinquième fois, au cours de la carrière, de l'évaluation «insuffisant» .

Il est accordé une allocation de départ au membre du personnel qui a été licencié en exécution des dispositions des points 2°, 5° et 6° de l'alinéa 1. Cette allocation est égale au dernier traitement annuel d'activité, si le membre du personnel compte au moins vingt années de service ; aux deux tiers ou à la moitié de ce traitement annuel selon que le membre du personnel compte dix années ou moins de dix années de service.

Art. 167^{bis}

La démission d'office est proposée par le greffier.

Le greffier ne peut proposer la démission d'office d'un membre du personnel qui cesse de répondre à la

bepaald krachtens artikel 12, lid 2 pas voorstellen nadat hij de betrokkene de tijd heeft gegeven in beroep te gaan bij het beroepsorgaan inzake veiligheidsmachtigingen overeenkomstig de wet van 11 december 1998 tot oprichting van een beroepsorgaan inzake veiligheidsmachtigingen.

De beslissing tot ontslag van ambtswege wordt genomen door het Vast Comité, dat deze beslissing met redenen moet omkleden. Het personeelslid kan bij het Vast Comité een verweerschrift neerleggen, ongeacht of hij de zaak aanhangig heeft gemaakt bij de Bemiddelingscommissie.

Dezelfde regels worden gevolgd wanneer aan het Vast Comité wordt voorgesteld de definitieve ambtsneerlegging vast te stellen ter uitvoering van artikel 167, lid 1, 2°.

Art. 168

§ 1. Het personeelslid dat voldoet aan de wettelijke dienstvoorwaarden om een rustpensioen te verkrijgen, wordt van ambtswege op pensioen gesteld en mag zijn rechten op het pensioen doen gelden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de vijftenzestigste verjaardag van zijn geboorte.

§ 2. In afwijking van § 1 kan aan het personeelslid pensioen worden verleend op de eerste dag van de maand die volgt op zijn zestigste verjaardag, of op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de stopzetting van zijn functies indien deze later valt, op voorwaarde dat het ten minste vijf dienstjaren telt op grond waarvan het aanspraak kan maken op het pensioen, met uitzondering van de bonificaties wegens studies en van andere periodes vergoed wegens diensten die voor de vaststelling van de wedde meetellen.

De gunst van het eerste lid wordt toegekend op verzoek van de betrokkene. Hij moet dit verzoek indienen ten vroegste binnen de twaalf maanden voorafgaand aan de datum waarop hij met pensioen wenst te gaan.

Het aldus verleende pensioen wordt vastgesteld volgens de berekeningswijze toepasbaar in geval van lichamelijke ongeschiktheid, met dien verstande dat het voor het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid wettelijk vastgesteld gewaarborgd minimumbedrag slechts kan worden toegepast voor het personeelslid van wie het totaal van de diensten op grond waarvan het aanspraak kan maken op het pensioen, met uitzondering van de bonificaties wegens studies en van andere periodes vergoed wegens diensten die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking komen, minstens twintig jaar bedraagt.

bepaald krachtens artikel 12, lid 2 pas voorstellen nadat hij de betrokkene de tijd heeft gegeven in beroep te gaan bij het beroepsorgaan inzake veiligheidsmachtigingen overeenkomstig de wet van 11 december 1998 tot oprichting van een beroepsorgaan inzake veiligheidsmachtigingen.

De beslissing tot ontslag van ambtswege wordt genomen door het Vast Comité, dat deze beslissing met redenen moet omkleden. Het personeelslid kan bij het Vast Comité een verweerschrift neerleggen, ongeacht of hij de zaak aanhangig heeft gemaakt bij de Bemiddelingscommissie.

Dezelfde regels worden gevolgd wanneer aan het Vast Comité wordt voorgesteld de definitieve ambtsneerlegging vast te stellen ter uitvoering van artikel 167, lid 1, 2°.

Art. 168

§ 1. Het personeelslid dat voldoet aan de wettelijke dienstvoorwaarden om een rustpensioen te verkrijgen, wordt van ambtswege op pensioen gesteld en mag zijn rechten op het pensioen doen gelden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de vijftenzestigste verjaardag van zijn geboorte.

§ 2. In afwijking van §1 kan aan het personeelslid pensioen worden verleend op de eerste dag van de maand die volgt op zijn zestigste verjaardag, of op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de stopzetting van zijn functies indien deze later valt, op voorwaarde dat het ten minste vijf dienstjaren telt op grond waarvan het aanspraak kan maken op het pensioen, met uitzondering van de bonificaties wegens studies en van andere periodes vergoed wegens diensten die voor de vaststelling van de wedde meetellen.

De gunst van het eerste lid wordt toegekend op verzoek van de betrokkene. Hij moet dit verzoek indienen ten vroegste binnen de twaalf maanden voorafgaand aan de datum waarop hij met pensioen wenst te gaan.

Het aldus verleende pensioen wordt vastgesteld volgens de berekeningswijze toepasbaar in geval van lichamelijke ongeschiktheid, met dien verstande dat het voor het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid wettelijk vastgesteld gewaarborgd minimumbedrag slechts kan worden toegepast voor het personeelslid van wie het totaal van de diensten op grond waarvan het aanspraak kan maken op het pensioen, met uitzondering van de bonificaties wegens studies en van andere periodes vergoed wegens diensten die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking komen, minstens twintig jaar bedraagt.

condition fixée en vertu de l'article 12, alinéa 2 qu'après avoir laissé à l'intéressé le temps nécessaire pour exercer son recours auprès de l'organe de recours en matière d'habilitation de sécurité conformément à la loi du 11 décembre 1998 portant création d'un organe de recours en matière d'habilitations de sécurité.

La décision de démission d'office est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent, qu'il ait ou non saisi la Commission de conciliation

Les mêmes règles sont suivies lorsqu'il est proposé au Comité permanent de constater la cessation définitive des fonctions en application de l'article 167, alinéa 1, 2°.

Art. 168

§ 1^{er}. Le membre du personnel qui réunit les conditions légales de service pour obtenir une pension, est mis d'office à la retraite et admis à faire valoir ses droits à la pension à partir du 1^{er} du mois qui suit le soixante-cinquième anniversaire de leur naissance.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, une pension peut être accordée au membre du personnel le premier jour du mois qui suit son soixantième anniversaire, ou le premier jour du mois qui suit la cessation de fonction si celle-ci a lieu plus tard, à condition qu'il compte au moins 5 ans de services admissibles, à l'exclusion des bonifications accordées pour études et des périodes valorisées à titre de services admissibles pour la détermination du traitement.

Le bénéfice de l'alinéa 1 est accordé à la demande de l'intéressé. Cette demande doit être introduite au plus tôt dans les douze mois qui précèdent la date à laquelle l'intéressé souhaite être mis à la retraite.

La pension ainsi allouée est établie selon le mode de calcul applicable en cas d'incapacité physique, étant entendu que le montant minimum garanti fixé également pour la pension pour cause d'incapacité physique ne peut s'appliquer qu'au membre du personnel dont le total des services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension s'élève au moins à vingt ans, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes valorisées à titre de services admissibles pour la détermination du traitement.

condition fixée en vertu de l'article 12, alinéa 2 qu'après avoir laissé à l'intéressé le temps nécessaire pour exercer son recours auprès de l'organe de recours en matière d'habilitation de sécurité conformément à la loi du 11 décembre 1998 portant création d'un organe de recours en matière d'habilitations de sécurité.

La décision de démission d'office est prise par le Comité permanent. Elle est motivée. Le membre du personnel peut soumettre un mémoire justificatif au Comité permanent, qu'il ait ou non saisi la Commission de conciliation

Les mêmes règles sont suivies lorsqu'il est proposé au Comité permanent de constater la cessation définitive des fonctions en application de l'article 167, alinéa 1, 2°.

Art. 168

§ 1^{er}. Le membre du personnel qui réunit les conditions légales de service pour obtenir une pension, est mis d'office à la retraite et admis à faire valoir ses droits à la pension à partir du 1^{er} du mois qui suit le soixante-cinquième anniversaire de leur naissance.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, une pension peut être accordée au membre du personnel le premier jour du mois qui suit son soixantième anniversaire, ou le premier jour du mois qui suit la cessation de fonction si celle-ci a lieu plus tard, à condition qu'il compte au moins 5 ans de services admissibles, à l'exclusion des bonifications accordées pour études et des périodes valorisées à titre de services admissibles pour la détermination du traitement.

Le bénéfice de l'alinéa 1 est accordé à la demande de l'intéressé. Cette demande doit être introduite au plus tôt dans les douze mois qui précèdent la date à laquelle l'intéressé souhaite être mis à la retraite.

La pension ainsi allouée est établie selon le mode de calcul applicable en cas d'incapacité physique, étant entendu que le montant minimum garanti fixé également pour la pension pour cause d'incapacité physique ne peut s'appliquer qu'au membre du personnel dont le total des services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension s'élève au moins à vingt ans, à l'exclusion des bonifications pour études et des autres périodes valorisées à titre de services admissibles pour la détermination du traitement.

De bepalingen van deze paragraaf kunnen in geen geval afbreuk doen aan de ter zake geldende wettelijke bepalingen.

§ 3. (...)

Art. 169

§ 1. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

DEEL TWEE

BEZOLDIGINGSREGELING

TITEL I

Wedden

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art. 170

Bij elke graad hoort één van de schalen bepaald in de tabel die het voorwerp is van bijlage V van het onderhavige statuut. Het Vast Comité beslist in eerste en laatste instantie over de overeenstemming van de weddeschalen. Telkens wanneer het Rekenhof deze schalen in de toekomst wijzigt, zal het Vast Comité, onder toezicht van het Parlement, de schalen en hun toepassing voor zijn personeel binnen de drie maanden onderzoeken.

De nieuwe schalen zullen in werking treden op dezelfde datum als de schalen van het Rekenhof.

Art. 171

(...)

De bepalingen van deze paragraaf kunnen in geen geval afbreuk doen aan de ter zake geldende wettelijke bepalingen.

§ 3. (...)

Art. 169

§ 1. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

DEEL TWEE

BEZOLDIGINGSREGELING

TITEL I

Wedden

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art.170

Bij elke graad hoort één van de schalen bepaald in de tabel die het voorwerp is van bijlage V van het onderhavige statuut. Het Vast Comité beslist in eerste en laatste instantie over de overeenstemming van de weddeschalen. Telkens wanneer het Rekenhof deze schalen in de toekomst wijzigt, zal het Vast Comité, onder toezicht van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de schalen en hun toepassing voor zijn personeel binnen de drie maanden onderzoeken. De nieuwe schalen zullen in werking treden op dezelfde datum als de schalen van het Rekenhof.

Art.171

(...)

Les dispositions du présent paragraphe ne peuvent porter atteinte aux dispositions légales applicables en la matière.

§ 3. (...)

Art. 169

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

DEUXIÈME PARTIE

STATUT PECUNIAIRE

TITRE I^{ER}

Des traitements

CHAPITRE I^{ER}

Dispositions générales

Art. 170

Chaque grade est doté d'une échelle prise dans le tableau faisant l'objet de l'annexe V du présent statut. Le Comité permanent décide en première et dernière instance de la concordance des échelles de traitement. Toute modification ultérieure des échelles de traitement de la Cour des comptes entraînera l'examen, par le Comité, de ces échelles et de leur application, sous le contrôle des autorités parlementaires, à son personnel dans les trois mois.

L'entrée en vigueur des nouvelles échelles se fera à la même date que celles de la Cour des comptes.

Art. 171

(...)

Les dispositions du présent paragraphe ne peuvent porter atteinte aux dispositions légales applicables en la matière.

§ 3. (...)

Art. 169

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

DEUXIÈME PARTIE

STATUT PECUNIAIRE

TITRE I^{ER}

Des traitements

CHAPITRE I^{ER}

Dispositions générales

Art. 170

Chaque grade est doté d'une échelle prise dans le tableau faisant l'objet de l'annexe V du présent statut. Le Comité permanent décide en première et dernière instance de la concordance des échelles de traitement. Toute modification ultérieure des échelles de traitement de la Cour des comptes entraînera l'examen, par le Comité, de ces échelles et de leur application, sous le contrôle de la Chambre des représentants, à son personnel dans les trois mois. L'entrée en vigueur des nouvelles échelles se fera à la même date que celles de la Cour des comptes.

Art. 171

(...)

Art. 172

(…)

HOOFDSTUK II

Vaststelling van de wedde

Afdeling I

Algemene regels

Art. 173

Telkens wanneer de bezoldigingsregeling van een graad wordt gewijzigd, wordt elke wedde, vastgesteld met inachtneming van die graad, opnieuw vastgesteld alsof de nieuwe bezoldigingsregeling altijd had bestaan.

Indien de aldus opnieuw vastgestelde wedde lager is dan de wedde die het personeelslid in zijn graad genoot bij de inwerkingtreding van de nieuwe regeling, blijft het, in die graad, de hoogste wedde genieten tot het een ten minste gelijke wedde verwerft.

Art. 174

Voor het bepalen van de leeftijd van het personeelslid, met het oog op de vaststelling van zijn wedde, wordt de verjaardag die niet op de eerste dag van de maand valt, steeds verschoven naar de eerste dag van de volgende maand.

Afdeling II

Vaststelling van de weddeschaal

Art. 175

De wedde van ieder personeelslid wordt vastgesteld in de schaal van zijn graad.

Art. 176

(…)

Art. 172

(…)

HOOFDSTUK II

Vaststelling van de wedde

Afdeling I

Algemene regels

Art.173

Telkens wanneer de bezoldigingsregeling van een graad wordt gewijzigd, wordt elke wedde, vastgesteld met inachtneming van die graad, opnieuw vastgesteld alsof de nieuwe bezoldigingsregeling altijd had bestaan.

Indien de aldus opnieuw vastgestelde wedde lager is dan de wedde die het personeelslid in zijn graad genoot bij de inwerkingtreding van de nieuwe regeling, blijft het, in die graad, de hoogste wedde genieten tot het een ten minste gelijke wedde verwerft.

Art.174

Voor het bepalen van de leeftijd van het personeelslid, met het oog op de vaststelling van zijn wedde, wordt de verjaardag die niet op de eerste dag van de maand valt, steeds verschoven naar de eerste dag van de volgende maand.

Afdeling II

Vaststelling van de weddeschaal

Art.175

De wedde van ieder personeelslid wordt vastgesteld in de schaal van zijn graad.

Art.176

(…)

Art. 172

(…)

CHAPITRE II

De la fixation du traitement

Section Ière

Règles générales

Art. 173

A chaque modification du statut pécuniaire affectant un grade, tout traitement établi compte tenu de ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont le membre du personnel bénéficiait dans son grade à l'entrée en vigueur du nouveau statut, le traitement le plus élevé lui est maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne, dans ce grade, un traitement au moins égal.

Art. 174

Pour la détermination de l'âge du membre du personnel en vue de la fixation de son traitement, l'anniversaire de la naissance qui tombe à une date autre que le premier du mois, est toujours reporté au premier du mois suivant.

Section II

De la détermination de l'échelle de traitements

Art. 175

Le traitement de tout membre du personnel est fixé dans l'échelle de son grade.

Art. 176

(…)

Art. 172

(…)

CHAPITRE II

De la fixation du traitement

Section Ière

Règles générales

Art. 173

A chaque modification du statut pécuniaire affectant un grade, tout traitement établi compte tenu de ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont le membre du personnel bénéficiait dans son grade à l'entrée en vigueur du nouveau statut, le traitement le plus élevé lui est maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne, dans ce grade, un traitement au moins égal.

Art. 174

Pour la détermination de l'âge du membre du personnel en vue de la fixation de son traitement, l'anniversaire de la naissance qui tombe à une date autre que le premier du mois, est toujours reporté au premier du mois suivant.

Section II

De la détermination de l'échelle de traitements

Art. 175

Le traitement de tout membre du personnel est fixé dans l'échelle de son grade.

Art. 176

(…)

Afdeling III

In aanmerking komende diensten

Art. 177

Voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen komen de werkelijke diensten in aanmerking die het personeelslid heeft verricht terwijl het behoorde:

– tot de diensten van de Staat, de diensten van de Gemeenschappen, van de Gewesten of van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de diensten van Afrika of tot andere openbare diensten, hetzij als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt met volledige prestaties, hetzij als beroepsmilitair;

– tot de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen, als burgerlijk of geestelijk titularis van een met een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties;

– tot de onderwijsinstellingen van de Gemeenschappen, als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt met volledige prestaties;

– tot de vrije gesubsidieerde diensten voor school- en beroepsoriëntering en de psycho-medisch-sociale centra, als burgerlijk of geestelijk titularis van een met een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties;

– tot een van de universitaire instellingen genoemd in artikel 25 van de wet van 27 juli 1971 op de financiering en de controle van de universitaire instellingen, als titularis van een ambt met volledige prestaties en bezoldigd ten laste van de werkingstoelage of van het patrimonium;

– tot het Nationaal Fonds voor wetenschappelijk onderzoek als personeelslid, houder van een mandaat met volledige prestaties van aspirant, van aangesteld navorser, van bevoegd verklaard navorser, van onderzoeksleider en van onderzoeksdirecteur.

Art. 178

Voor de toepassing van artikel 177 wordt verstaan onder :

– ‘dienst van de Staat’: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;

– ‘dienst van de Gemeenschappen of van de Gewesten’: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt

Afdeling III

In aanmerking komende diensten

Art. 177

Voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen komen de werkelijke diensten in aanmerking die het personeelslid heeft verricht terwijl het behoorde:

– tot de diensten van de Staat, de diensten van de Gemeenschappen, van de Gewesten of van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de diensten van Afrika of tot andere openbare diensten, hetzij als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt met volledige prestaties, hetzij als beroepsmilitair;

– tot de gesubsidieerde vrije onderwijsinrichtingen, als burgerlijk of geestelijk titularis van een met een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties;

– tot de onderwijsinstellingen van de Gemeenschappen, als burgerlijk of geestelijk titularis van een bezoldigd ambt met volledige prestaties;

– tot de vrije gesubsidieerde diensten voor school- en beroepsoriëntering en de psycho-medisch-sociale centra, als burgerlijk of geestelijk titularis van een met een weddetoelage bezoldigd ambt met volledige prestaties;

– tot een van de universitaire instellingen genoemd in artikel 25 van de wet van 27 juli 1971 op de financiering en de controle van de universitaire instellingen, als titularis van een ambt met volledige prestaties en bezoldigd ten laste van de werkingstoelage of van het patrimonium;

– tot het Nationaal Fonds voor wetenschappelijk onderzoek als personeelslid, houder van een mandaat met volledige prestaties van aspirant, van aangesteld navorser, van bevoegd verklaard navorser, van onderzoeksleider en van onderzoeksdirecteur.

Art.178

Voor de toepassing van artikel 177 wordt verstaan onder :

– «dienst van de Staat»: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;

– «dienst van de Gemeenschappen of van de Gewesten»: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt

Section III

Des services admissibles

Art. 177

Sont admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires, les services effectifs que le membre du personnel a accomplis en faisant partie :

– *des services de l'État, des services des communautés, des régions ou de la Commission communautaire commune, des services d'Afrique ou des autres services publics, soit comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée et comportant des prestations complètes, soit comme militaire de carrière ;*

– *des établissements d'enseignement libres subventionnés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention-traitement et comportant des prestations complètes ;*

– *des établissements d'enseignement des Communautés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée comportant des prestations complètes ;*

– *des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention-traitement et comportant des prestations complètes ;*

– *d'une des institutions universitaires énumérées à l'article 25 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires, comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes et rémunérée à charge, soit des allocations de fonctionnement, soit du patrimoine ;*

– *du Fonds national de la recherche scientifique comme membre du personnel, chargé d'un mandat à prestations complètes d'aspirant, de chargé de recherches, de chercheur qualifié, de maître de recherches et de directeur de recherches .*

Art. 178

Pour l'application de l'article 177 :

– *«service de l'État» désigne tout service relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire et non constitué en personne juridique ;*

– *«service des Communautés ou des Régions» désigne tout service relevant des conseils ou des gouver-*

Section III

Des services admissibles

Art. 177

Sont admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires, les services effectifs que le membre du personnel a accomplis en faisant partie :

– *des services de l'Etat, des services des communautés, des régions ou de la Commission communautaire commune, des services d'Afrique ou des autres services publics, soit comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée et comportant des prestations complètes, soit comme militaire de carrière ;*

– *des établissements d'enseignement libres subventionnés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention traitement et comportant des prestations complètes ;*

– *des établissements d'enseignement des Communautés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée comportant des prestations complètes ;*

– *des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention traitement et comportant des prestations complètes ;*

– *d'une des institutions universitaires énumérées à l'article 25 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires, comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes et rémunérée à charge, soit des allocations de fonctionnement, soit du patrimoine ;*

– *du Fonds national de la recherche scientifique comme membre du personnel, chargé d'un mandat à prestations complètes d'aspirant, de chargé de recherches, de chercheur qualifié, de maître de recherches et de directeur de recherches .*

Art. 178

Pour l'application de l'article 177 :

– *«service de l'Etat» désigne tout service relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire et non constitué en personne juridique ;*

– *«service des Communautés ou des Régions» désigne tout service relevant des conseils ou des gou-*

van de raden of van de regeringen van de Gemeenschappen of van de Gewesten;

– ‘dienst van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie’: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de Verenigde Vergadering of van het Verenigd College;

– ‘dienst van Afrika’: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Urundi;

– ‘andere openbare diensten dan de diensten van de Staat, de diensten van de Gemeenschappen, van de Gewesten of van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de diensten van Afrika’ :

1° elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de federale staat of van de regeringen van de Gemeenschappen of van de Gewesten;

2° elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

3° elke dienst die afhangt van een van de Gemeenschapscommissies van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

4° elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Urundi;

5° elke dienst die afhangt van een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een agglomeratie of die afhangt van een federatie van gemeenten, alsook elke dienst die afhangt van een aan een provincie of gemeente ondergeschikte instelling;

6° elke andere instelling onder Belgisch recht, die voldoet aan collectieve noodwendigheden van lokaal of algemeen belang, en aan welke oprichting of bijzondere leiding de openbare overheid klaarblijkelijk een overwegend aandeel heeft, alsook elke instelling van koloniaal recht die aan dezelfde voorwaarden voldeed;

– ‘werkelijke diensten’: elke tijdspanne tijdens welke het personeelslid zich bevindt in een administratieve stand op grond waarvan het, krachtens zijn statuut, zijn activiteitswedde of, bij gebrek daaraan, zijn aanspraken op bevordering behoudt.

Art. 179

Op voorwaarde dat ze door het Vast Comité als rechtstreeks dienstig voor de uitoefening van het ambt worden beschouwd, komen de werkelijke diensten met

van de raden of van de regeringen van de Gemeenschappen of van de Gewesten;

– «dienst van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie»: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de Verenigde Vergadering of van het Verenigd College;

– «dienst van Afrika»: elke niet-rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Urundi;

– «andere openbare diensten dan de diensten van de Staat, de diensten van de Gemeenschappen, van de Gewesten of van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de diensten van Afrika»:

1° elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de federale staat of van de regeringen van de Gemeenschappen of van de Gewesten;

2° elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

3° elke dienst die afhangt van een van de Gemeenschapscommissies van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

4° elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Urundi;

5° elke dienst die afhangt van een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een agglomeratie of die afhangt van een federatie van gemeenten, alsook elke dienst die afhangt van een aan een provincie of gemeente ondergeschikte instelling;

6° elke andere instelling onder Belgisch recht, die voldoet aan collectieve noodwendigheden van lokaal of algemeen belang, en aan welke oprichting of bijzondere leiding de openbare overheid klaarblijkelijk een overwegend aandeel heeft, alsook elke instelling van koloniaal recht die aan dezelfde voorwaarden voldeed;

– «werkelijke diensten»: elke tijdspanne tijdens welke het personeelslid zich bevindt in een administratieve stand op grond waarvan het, krachtens zijn statuut, zijn activiteitswedde of, bij gebrek daaraan, zijn aanspraken op bevordering behoudt.

Art. 179

Op voorwaarde dat ze door het Vast Comité als rechtstreeks dienstig voor de uitoefening van het ambt worden beschouwd, komen de werkelijke diensten met

nements des Communautés ou des Régions et non constitué en personne juridique ;

– «service de la Commission communautaire commune» désigne tout service relevant de l'Assemblée réunie ou du Collège réuni et non constitué en personne juridique ;

– «service d'Afrique» désigne tout service qui relevait du gouvernement du Congo belge ou du gouvernement du Ruanda-Urundi et n'était pas constitué en personne juridique ;

– «services publics autres que les services de l'État, des Communautés ou des Régions ou de la Commission communautaire commune et les services d'Afrique» désigne :

1° tout service relevant de l'État fédéral ou des gouvernements des Communautés ou des Régions et constitué en personne juridique ;

2° tout service relevant du Collège réuni de la Commission communautaire commune et constitué en personne juridique ;

3° tout service dépendant d'une des Commissions communautaires de la Région de Bruxelles-Capitale ;

4° tout service qui relevait du gouvernement du Congo belge ou du gouvernement du Ruanda-Urundi et était constitué en personne juridique ;

5° tout service relevant d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une agglomération ou qui relevait d'une fédération de communes, ainsi que tout service relevant d'un établissement subordonné à une province ou à une commune ;

6° toute autre institution de droit belge, qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique, ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions.

– «services effectifs» désigne toute période pendant laquelle le membre du personnel se trouve dans une position administrative qui lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement.

Art. 179

A la condition d'être considérés par le Comité permanent comme directement utiles à l'exercice de la fonction, les services effectifs à prestations complè-

vernements des Communautés ou des Régions et non constitué en personne juridique ;

– «service de la Commission communautaire commune» désigne tout service relevant de l'Assemblée réunie ou du Collège réuni et non constitué en personne juridique ;

– «service d'Afrique» désigne tout service qui relevait du gouvernement du Congo belge ou du gouvernement du Ruanda-Urundi et n'était pas constitué en personne juridique ;

– «services publics autres que les services de l'Etat, des Communautés ou des Régions ou de la Commission communautaire commune et les services d'Afrique» désigne :

1° tout service relevant de l'Etat fédéral ou des gouvernements des Communautés ou des Régions et constitué en personne juridique ;

2° tout service relevant du Collège réuni de la Commission communautaire commune et constitué en personne juridique ;

3° tout service dépendant d'une des Commissions communautaires de la Région de Bruxelles-Capitale ;

4° tout service qui relevait du gouvernement du Congo belge ou du gouvernement du Ruanda-Urundi et était constitué en personne juridique ;

5° tout service relevant d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une agglomération ou qui relevait d'une fédération de communes, ainsi que tout service relevant d'un établissement subordonné à une province ou à une commune ;

6° toute autre institution de droit belge, qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique, ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions.

– «services effectifs» désigne toute période pendant laquelle le membre du personnel se trouve dans une position administrative qui lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement.

Art. 179

A la condition d'être considérés par le Comité permanent comme directement utiles à l'exercice de la fonction, les services effectifs à prestations complè-

volledige prestaties van een andere aard dan de diensten bedoeld in artikel 177 en die het personeelslid voor zijn indiensttreding heeft verricht, eveneens in aanmerking voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen.

Deze diensten komen slechts in aanmerking vanaf de leeftijd van 18, 20, 23 of 24 jaar, naargelang de graad van het personeelslid respectievelijk behoort tot het niveau 3, 2, 2+ of 1.

Art. 180

De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand; diensten die niet gedurende een volle maand zijn verricht, worden niet meegeteld.

Art. 181

(...)

Art. 182

(...)

Art. 183

(...)

Art. 183^{bis}

(...)

Afdeling IV

Berekening van de geldelijke anciënniteit en van de wedde

Art. 184

De geldelijke anciënniteit van het personeelslid is gelijk aan het totaal van zijn in aanmerking komende diensten, met dien verstande evenwel dat de diensten bedoeld in artikel 179 slechts in aanmerking komen ten belope van tweederde van hun duur en bovendien, na die beperking, nooit de duur van zes jaar mogen overschrijden.

volledige prestaties van een andere aard dan de diensten bedoeld in artikel 177 en die het personeelslid voor zijn indiensttreding heeft verricht, eveneens in aanmerking voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen.

Deze diensten komen slechts in aanmerking vanaf de leeftijd van 18, 20, 23 of 24 jaar, naargelang de graad van het personeelslid respectievelijk behoort tot het niveau 3, 2, 2+ of 1.

Art. 180

De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand; diensten die niet gedurende een volle maand zijn verricht, worden niet meegeteld.

Art.181

(...)

Art. 182

(...)

Art.183

(...)

Art. 183^{bis}

(...)

Afdeling IV

Berekening van de geldelijke anciënniteit en van de wedde

Art. 184

De geldelijke anciënniteit van het personeelslid is gelijk aan het totaal van zijn in aanmerking komende diensten, met dien verstande evenwel dat de diensten bedoeld in artikel 179 slechts in aanmerking komen ten belope van tweederde van hun duur en bovendien, na die beperking, nooit de duur van zes jaar mogen overschrijden.

tes, d'une autre nature que celle des services mentionnés à l'article 177, que le membre du personnel a accomplis avant son entrée en service, sont également admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires.

Ces services ne sont pris en considération qu'à partir de l'âge de 18, 20, 23 ou 24 ans, selon que le grade du membre du personnel appartient, respectivement, au niveau 3, 2, 2+ ou 1.

Art. 180

Les services admissibles se comptent par mois du calendrier ; ceux qui ne couvrent pas tout le mois sont négligés.

Art. 181

(...)

Art. 182

(...)

Art. 183

(...)

Art. 183bis

(...)

Section IV

Du calcul de l'ancienneté pécuniaire et du traitement

Art. 184

L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel est égale au total de ses services admissibles, étant entendu, toutefois, que les services visés à l'article 179 ne sont pris en considération qu'à concurrence de deux tiers de leur durée et, en outre, sans jamais pouvoir, après cette réduction, excéder la durée de six ans.

tes, d'une autre nature que celle des services mentionnés à l'article 177, que le membre du personnel a accomplis avant son entrée en service, sont également admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires.

Ces services ne sont pris en considération qu'à partir de l'âge de 18, 20, 23 ou 24 ans, selon que le grade du membre du personnel appartient, respectivement, au niveau 3, 2, 2+ ou 1.

Art. 180

Les services admissibles se comptent par mois du calendrier ; ceux qui ne couvrent pas tout le mois sont négligés.

Art. 181

(...)

Art.182

(...)

Art. 183

(...)

Art. 183bis

(...)

Section IV

Du calcul de l'ancienneté pécuniaire et du traitement

Art. 184

L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel est égale au total de ses services admissibles, étant entendu, toutefois, que les services visés à l'article 179 ne sont pris en considération qu'à concurrence de deux tiers de leur durée et, en outre, sans jamais pouvoir, après cette réduction, excéder la durée de six ans.

Met het oog op de berekening van de tweederde, bedoeld in het vorige lid, wordt elk gedeelte van een maand, als gevolg van de deling, voor een volle maand gerekend.

Art. 185

Voor de vaststelling van de wedde wordt alleen rekening gehouden met de laatste nuttige geldelijke anciënniteit die het personeelslid heeft verworven. De geldelijke anciënniteit is nuttig telkens wanneer ze overeenstemt met een van de trappen van de te beschouwen weddeschaal.

Art. 186

§ 1. De vaste ambtenaar die werd bevorderd, heeft in zijn nieuwe graad nooit een lagere wedde dan hij in zijn vorige graad zou hebben genoten.

§ 2. Werd de in § 1 bedoelde ambtenaar benoemd in een graad van niveau 1 bij wijze van een bevordering door overgang naar het hogere niveau, dan krijgt hij in zijn nieuwe graad altijd een wedde waarvan het bedrag dat van de wedde die hij in zijn vorige graad zou hebben genoten, overschrijdt met een bedrag dat ten minste gelijk is aan de waarde van de eerste tweejaarlijkse tussentijdse verhoging uit de weddeschaal van de graad van documentalist / boekhouder / vertaler / jurist.

§ 3. De toepassing van de bepaling van § 2 mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van de ambtenaar hoger zou liggen dan de maximumwedde uit de schaal van zijn nieuwe graad of uit de schaal van zijn vorige graad, zo die hoger is.

§ 4. Het Vast Comité beslist op voorstel van de griffier of de wedde die het personeelslid bedoeld in artikel 50, § 5, 2de lid geniet, behouden blijft tot de betrokkene in zijn nieuwe graad een wedde ontvangt die minstens gelijk is. In dit geval is artikel 50, § 5, laatste lid eveneens van toepassing.

De gunst van lid 1 kan in geen geval worden toegekend wanneer de verandering van graad door het personeelslid is aangevraagd.

Met het oog op de berekening van de tweederde, bedoeld in het vorige lid, wordt elk gedeelte van een maand, als gevolg van de deling, voor een volle maand gerekend.

Art.185

Voor de vaststelling van de wedde wordt alleen rekening gehouden met de laatste nuttige geldelijke anciënniteit die het personeelslid heeft verworven. De geldelijke anciënniteit is nuttig telkens wanneer ze overeenstemt met een van de trappen van de te beschouwen weddeschaal.

Art. 186

§ 1. De vaste ambtenaar die werd bevorderd, heeft in zijn nieuwe graad nooit een lagere wedde dan hij in zijn vorige graad zou hebben genoten.

§ 2. Werd de in §1 bedoelde ambtenaar benoemd in een graad van niveau 1 bij wijze van een bevordering door overgang naar het hogere niveau, dan krijgt hij in zijn nieuwe graad altijd een wedde waarvan het bedrag dat van de wedde die hij in zijn vorige graad zou hebben genoten, overschrijdt met een bedrag dat ten minste gelijk is aan de waarde van de eerste tweejaarlijkse tussentijdse verhoging uit de weddeschaal van de graad van documentalist / boekhouder / vertaler / jurist.

§ 3. De toepassing van de bepaling van §2 mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van de ambtenaar hoger zou liggen dan de maximumwedde uit de schaal van zijn nieuwe graad of uit de schaal van zijn vorige graad, zo die hoger is.

§ 4. Het Vast Comité beslist op voorstel van de griffier of de wedde die het personeelslid bedoeld in artikel 50, § 5 geniet, behouden blijft tot de betrokkene in zijn nieuwe graad een wedde ontvangt die minstens gelijk is. In dit geval is artikel 50, § 5 eveneens van toepassing.

De gunst van lid 1 kan in geen geval worden toegekend wanneer de verandering van graad door het personeelslid is aangevraagd.

Pour le calcul des deux tiers, visé à l'alinéa précédent, toute fraction de mois résultant de la division est comptée pour un mois.

Art. 185

Pour la détermination du traitement, est seule retenue la dernière ancienneté utile acquise par le membre du personnel. L'ancienneté pécuniaire est utile chaque fois qu'elle correspond à un des échelons de l'échelle de traitements à considérer.

Art. 186

§ 1^{er}. Le membre du personnel définitif qui a été promu n'obtient, à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

§ 2. Lorsque le membre du personnel visé au § 1^{er} a été nommé dans un grade du niveau 1 par la voie d'une promotion par accession au niveau supérieur, il obtient, à tout moment, dans son nouveau grade, un traitement supérieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade, à concurrence d'un montant au moins égal à la valeur de la première augmentation intercalaire biennale prise dans l'échelle de traitements du grade de documentaliste - comptable - traducteur - juriste.

§ 3. L'application de la disposition du § 2 ne peut avoir pour effet de porter le traitement du membre du personnel au-delà du traitement maximum, soit de l'échelle de son nouveau grade, soit de l'échelle de son ancien grade s'il est plus élevé.

§ 4. Le Comité permanent décide, sur la proposition du greffier, si le traitement dont bénéficie le membre du personnel visé à l'alinéa 2 de l'article 50, § 5, est maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne dans son nouveau grade un traitement au moins égal. Dans ce cas, l'article 50, § 5, dernier alinéa, est également d'application.

Le bénéfice de l'alinéa 1 ne peut en aucun cas être octroyé lorsque le changement de grade résulte d'une demande émanant du membre du personnel.

Pour le calcul des deux tiers, visé à l'alinéa précédent, toute fraction de mois résultant de la division est comptée pour un mois.

Art. 185

Pour la détermination du traitement, est seule retenue la dernière ancienneté utile acquise par le membre du personnel. L'ancienneté pécuniaire est utile chaque fois qu'elle correspond à un des échelons de l'échelle de traitements à considérer.

Art. 186

§ 1^{er}. Le membre du personnel définitif qui a été promu n'obtient, à aucun moment, dans son nouveau grade, un traitement inférieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade.

§ 2. Lorsque le membre du personnel visé au § 1^{er} a été nommé dans un grade du niveau 1 par la voie d'une promotion par accession au niveau supérieur, il obtient, à tout moment, dans son nouveau grade, un traitement supérieur à celui dont il eût bénéficié dans son ancien grade, à concurrence d'un montant au moins égal à la valeur de la première augmentation intercalaire biennale prise dans l'échelle de traitements du grade de documentaliste - comptable - traducteur - juriste.

§ 3. L'application de la disposition du § 2 ne peut avoir pour effet de porter le traitement du membre du personnel au-delà du traitement maximum, soit de l'échelle de son nouveau grade, soit de l'échelle de son ancien grade s'il est plus élevé.

§ 4. Le Comité permanent décide, sur la proposition du greffier, si le traitement dont bénéficie le membre du personnel visé à l'article 50, § 5 est maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne dans son nouveau grade un traitement au moins égal. Dans ce cas, l'article 50, § 5, est également d'application.

Le bénéfice de l'alinéa 1 ne peut en aucun cas être octroyé lorsque le changement de grade résulte d'une demande émanant du membre du personnel.

Art. 187

Het personeelslid dat bij de evaluatie de beoordeling 'onvoldoende' heeft gekregen, verliest de uitwerking van elke te vervallen tussentijdse verhoging.

HOOFDSTUK III

Uitbetaling van de wedde

Art. 188

§ 1. Het personeelslid wordt maandelijks en vooruit betaald, tenzij het Comité op verzoek van de betrokkene een uitzondering toestaat.

§ 2. De maandwedde is gelijk aan 1/12de van de wedde. Wanneer het personeelslid op een andere datum dan de eerste dag van een maand wordt bevorderd, blijft de wedde voor de lopende maand ongewijzigd. Wanneer het personeelslid overlijdt of met pensioen gaat, is de wedde voor de lopende maand niet terugvorderbaar.

§ 3. Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt ze in dertigsten verdeeld.

Bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen vijftien of minder, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het werkelijk aantal te betalen dagen.

Bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen meer dan vijftien, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het verschil tussen dertig en het werkelijk aantal niet te betalen dagen.

§ 4. Wanneer de maand uit twee perioden bestaat die verschillen naargelang het bedrag van de wedde:

1° wordt het aantal voor de eerste periode verschuldigde dertigsten bepaald krachtens § 3;

2° wordt het totaal aantal voor de maand verschuldigde dertigsten bepaald krachtens § 3; het aantal is altijd gelijk aan dertig indien de maand volledig te betalen is;

3° is het aantal voor de tweede periode verschuldigde dertigsten gelijk aan het verschil tussen het totaal aantal voor de maand verschuldigde dertigsten, en het aantal voor de eerste periode verschuldigde dertigsten.

Art. 187

Het personeelslid dat bij de evaluatie de beoordeling 'onvoldoende' heeft gekregen, verliest de uitwerking van elke te vervallen tussentijdse verhoging.

HOOFDSTUK III

Uitbetaling van de wedde

Art.188

§ 1. Het personeelslid wordt maandelijks vooruit betaald.

§ 2. De maandwedde is gelijk aan 1/12de van de wedde. Wanneer het personeelslid op een andere datum dan de eerste dag van een maand wordt bevorderd, blijft de wedde voor de lopende maand ongewijzigd. Wanneer het personeelslid overlijdt of met pensioen gaat, is de wedde voor de lopende maand niet terugvorderbaar.

§ 3. Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt ze in dertigsten verdeeld.

Bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen vijftien of minder, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het werkelijk aantal te betalen dagen.

Bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen meer dan vijftien, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het verschil tussen dertig en het werkelijk aantal niet te betalen dagen.

§ 4. Wanneer de maand uit twee perioden bestaat die verschillen naargelang het bedrag van de wedde:

1° wordt het aantal voor de eerste periode verschuldigde dertigsten bepaald krachtens § 3;

2° wordt het totaal aantal voor de maand verschuldigde dertigsten bepaald krachtens §3; het aantal is altijd gelijk aan dertig indien de maand volledig te betalen is;

3° is het aantal voor de tweede periode verschuldigde dertigsten gelijk aan het verschil tussen het totaal aantal voor de maand verschuldigde dertigsten, en het aantal voor de eerste periode verschuldigde dertigsten.

Art. 187

Le membre du personnel auquel l'évaluation «insuffisant» aura été attribuée sera privé de l'effet de toute augmentation intercalaire venant à échéance.

CHAPITRE III

Du paiement du traitement

Art. 188

§ 1^{er}. Le membre du personnel est payé mensuellement, par anticipation sauf exception admise par le Comité à la demande de l'intéressé.

§ 2. Le traitement du mois est égal à un douzième du traitement. Lorsque le membre du personnel obtient une promotion, à une date autre que le premier du mois, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification. Lorsque le membre du personnel décède ou est admis à la retraite, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à répétition.

§ 3. Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.

Si le nombre réel des journées payables est égal ou inférieur à quinze, le nombre des trentièmes dus est égal au nombre réel des journées payables.

Si le nombre réel des journées payables est supérieur à quinze, le nombre des trentièmes dus est égal à la différence entre trente et le nombre réel des journées non payables.

§ 4. Lorsque le mois comprend deux périodes que différencie le montant du traitement :

1° le nombre des trentièmes dus pour la première période est fixé suivant le § 3 ;

2° le nombre total des trentièmes dus pour le mois est fixé suivant le § 3 ; il est toujours égal à trente si le mois est entièrement payable ;

3° le nombre de trentièmes dus pour la seconde période est égal à la différence entre le nombre total des trentièmes dus pour le mois et le nombre des trentièmes dus pour la première période.

Art. 187

Le membre du personnel auquel l'évaluation «insuffisant» aura été attribuée sera privé de l'effet de toute augmentation intercalaire venant à échéance.

CHAPITRE III

Du paiement du traitement

Art. 188

§ 1^{er}. Le membre du personnel est payé mensuellement par anticipation.

§ 2. Le traitement du mois est égal à un douzième du traitement. Lorsque le membre du personnel obtient une promotion, à une date autre que le premier du mois, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à modification. Lorsque le membre du personnel décède ou est admis à la retraite, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à répétition.

§ 3. Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.

Si le nombre réel des journées payables est égal ou inférieur à quinze, le nombre des trentièmes dus est égal au nombre réel des journées payables.

Si le nombre réel des journées payables est supérieur à quinze, le nombre des trentièmes dus est égal à la différence entre trente et le nombre réel des journées non payables.

§ 4. Lorsque le mois comprend deux périodes que différencie le montant du traitement :

1° le nombre des trentièmes dus pour la première période est fixé suivant le § 3 ;

2° le nombre total des trentièmes dus pour le mois est fixé suivant le § 3 ; il est toujours égal à trente si le mois est entièrement payable ;

3° le nombre de trentièmes dus pour la seconde période est égal à la différence entre le nombre total des trentièmes dus pour le mois et le nombre des trentièmes dus pour la première période.

§ 5. In afwijking van de § 2, 1°, 3° en 4° wordt bij deeltijdse arbeid wegens verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen, de maandwedde of het gedeelte van de maandwedde berekend naar rata van de werkelijke diensten.

§ 6. Indien artikel 166, 1° wordt toegepast, heeft de ongeldigheid van de werving geen gevolgen voor de bezoldiging van de geleverde diensten, voor de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de eigen pensioenen van de overheid, voor de toepassing van de wetgeving inzake de sociale zekerheid en voor alle andere sociale voordelen toegekend krachtens de wetten en reglementen. De wettelijke of reglementaire opzeggingstermijnen en de vergoeding bedoeld in artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden vastgesteld vanaf de betekening van de vaststellingen van nietigheid.

Art. 189

Het personeel belast met het onderhoud en het reinigen van de kantoren wordt bezoldigd volgens door het Vast Comité te bepalen regels.

Art. 190

De maandwedde ondergaat de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de regels die gelden voor de uitbetaling van de wedden van het personeel der ministeries.

HOOFDSTUK IV

Overgangsregeling

Art. 191

(...)

Art. 192

(...)

Art. 193

(...)

§ 5. In afwijking van de §§ 2, 3 en 4 wordt bij deeltijdse arbeid wegens verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen, de maandwedde of het gedeelte van de maandwedde berekend naar rata van de werkelijke diensten.

§ 6. Indien artikel 166, 1° wordt toegepast, heeft de ongeldigheid van de werving geen gevolgen voor de bezoldiging van de geleverde diensten.

Art.189

Het personeel belast met het onderhoud en het reinigen van de kantoren wordt bezoldigd volgens door het Vast Comité te bepalen regels.

Art. 190

De maandwedde ondergaat de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, overeenkomstig de regels die gelden voor de uitbetaling van de wedden van het personeel der ministeries.

HOOFDSTUK IV

Overgangsregeling

Art. 191

(...)

Art. 192

(...)

Art. 193

(...)

§ 5. Par dérogation aux § 2, alinéas 1, 3 et 4, en cas de travail à temps partiel résultant d'un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, le traitement mensuel ou la partie du traitement mensuel est calculée au prorata des services effectifs.

§ 6. En cas d'application de l'article 166, 1° la nullité du recrutement est sans effet sur la rémunération des services effectués, sur l'application des dispositions légales et réglementaires en matière de pensions propres aux pouvoirs publics, sur l'application de la législation en matière de sécurité sociale et sur tous autres avantages sociaux accordés en vertu des lois et règlements. Les délais de préavis, légaux ou réglementaires ainsi que l'indemnité visée à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail se déterminent à partir de la notification de la constatation de la nullité.

Art. 189

Le personnel affecté à l'entretien et au nettoyage des locaux est rémunéré selon les règles à fixer par le Comité permanent.

Art. 190

Le traitement du mois est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités en vigueur pour la liquidation des traitements du personnel des ministères.

CHAPITRE IV

Régime transitoire

Art. 191

(...)

Art. 192

(...)

Art. 193

(...)

§ 5. Par dérogation aux §§ 2, 3 et 4, en cas de travail à temps partiel résultant d'un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, le traitement mensuel ou la partie du traitement mensuel est calculée au prorata des services effectifs.

§ 6. En cas d'application de l'article 166, 1° la nullité du recrutement est sans effet sur la rémunération des services effectués.

Art. 189

Le personnel affecté à l'entretien et au nettoyage des locaux est rémunéré selon les règles à fixer par le Comité permanent.

Art. 190

Le traitement du mois est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités en vigueur pour la liquidation des traitements du personnel des ministères.

CHAPITRE IV

Régime transitoire

Art. 191

(...)

Art. 192

(...)

Art. 193

(...)

Art. 193bis

(…)

Art. 193ter

(…)

HOOFDSTUK V

Bonificaties

Art. 194

§ 1. (…)

§ 2. (…)

§ 3. Een weddebonificatie van twee jaar wordt toegekend aan het personeelslid van niveau 2+ van de formatie informatica, zonder dat daarbij evenwel de maximumwedde van de schaal verbonden aan zijn graad mag worden overschreden.

§ 4. (…)

Art. 195

De anciënniteitsbijslag bepaald bij de wet van 14 februari 1955 en bij het koninklijk besluit nr. 6 van 21 januari 1957 wordt aan het personeelslid verleend overeenkomstig de regels betreffende de geldelijke toestand van de oorlogsinvaliden die onder de bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries vallen.

TITEL II*Toelagen en vergoedingen*

Art. 196

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 197 tot 211 verwerven het personeelslid de toelagen en vergoedingen van algemene aard, met uitsluiting van deze die betrekking hebben op verplaatsingskosten tussen de woon- en de werkplaats, tegen de bedragen en de voorwaarden bepaald voor het personeel van de ministeries van de federale overheid, behoudens de afwijkingen bepaald door het Vast Comité overeenkomstig de bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art.193bis

(…)

Art. 193ter

(…)

HOOFDSTUK V

Bonificaties

Art.194

§ 1. (…)

§ 2. (…)

§ 3. Een weddebonificatie van twee jaar wordt toegekend aan het personeelslid van niveau 2+ van de formatie informatica, zonder dat daarbij evenwel de maximumwedde van de schaal verbonden aan zijn graad mag worden overschreden.

§ 4. (…)

Art. 195

De anciënniteitsbijslag bepaald bij de wet van 14 februari 1955 en bij het koninklijk besluit nr. 6 van 21 januari 1957 wordt aan het personeelslid verleend overeenkomstig de regels betreffende de geldelijke toestand van de oorlogsinvaliden die onder de bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries vallen.

TITEL II*Toelagen en vergoedingen*

Art. 196

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 197 tot 210 verwerft het statutair personeelslid de toelagen en vergoedingen van algemene aard, met uitsluiting van deze die betrekking hebben op verplaatsingskosten tussen de woon en de werkplaats, tegen de bedragen en de voorwaarden bepaald voor het personeel van de ministeries van de federale overheid, behoudens de afwijkingen bepaald door het Vast Comité overeenkomstig de bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 193bis

(…)

Art. 193ter

(…)

CHAPITRE V

Bonifications

Art. 194

§ 1^{er}. (…)

§ 2. (…)

§ 3. Une bonification de traitement égale à deux ans est accordée au membre du personnel du niveau 2+ du cadre informatique, sans que puisse pour autant être dépassé le traitement maximum de l'échelle se rapportant à leur grade.

§ 4. (…)

Art. 195

Les bonifications d'ancienneté prévues par la loi du 14 février 1955 et par l'arrêté royal n° 6 du 21 janvier 1957, sont accordées au membre du personnel, conformément à la réglementation relative à la situation pécuniaire des invalides de guerre régis par le statut pécuniaire du personnel des ministères.

TITRE II*Allocations et indemnités*

Art. 196

Sans préjudice des articles 197 à 211, les allocations et indemnités de caractère général à l'exclusion de celles relatives aux frais de déplacement du domicile au lieu de travail, sont accordées au membre du personnel aux taux et aux conditions prévus pour le personnel des ministères de l'État fédéral, sauf dérogations prévues par le Comité permanent en concordance avec l'annexe VI du présent statut.

Art. 193bis

(…)

Art. 193ter

(…)

CHAPITRE V

Bonifications

Art. 194

§ 1^{er}. (…)

§ 2. (…)

§ 3. Une bonification de traitement égale à deux ans est accordée au membre du personnel du niveau 2+ du cadre informatique, sans que puisse pour autant être dépassé le traitement maximum de l'échelle se rapportant à leur grade.

§ 4. (…)

Art.195

Les bonifications d'ancienneté prévues par la loi du 14 février 1955 et par l'arrêté royal n° 6 du 21 janvier 1957, sont accordées au membre du personnel, conformément à la réglementation relative à la situation pécuniaire des invalides de guerre régis par le statut pécuniaire du personnel des ministères.

TITRE II*Allocations et indemnités*

Art.196

Sans préjudice des articles 197 à 210, les allocations et indemnités de caractère général à l'exclusion de celles relatives aux frais de déplacement du domicile au lieu de travail, sont accordées au membre du personnel statutaire aux taux et aux conditions prévus pour le personnel des ministères de l'Etat fédéral, sauf dérogations prévues par le Comité permanent en concordance avec l'annexe VI du présent statut.

Art. 196 bis

Elk personeelslid geniet een vergoeding voor de verplaatsing van zijn woonplaats naar zijn werkplaats ten belope van het maandelijks abonnementsgeld voor het openbaar vervoer in tweede klasse. Deze vergoeding wordt betaald onder dezelfde voorwaarden als de maandwedde.

Art. 196ter

De beslissingen van het Vast Comité inzake toelagen en vergoedingen worden genomen bij tweederde meerderheid van de stemmen, op een met redenen omkleed voorstel van de griffier.

Artikel 197

De gunst van een toelage voor het uitoefenen van hogere functies wordt toegekend aan ieder personeelslid dat krachtens de voorwaarden van het huishoudelijk reglement wordt aangewezen om de louter administratieve functies van griffier of eender welke andere functie waar te nemen die bij delegatie wordt verleend en voor zover het personeelslid de hogere functie zonder onderbreking heeft uitgeoefend gedurende een periode van ten minste dertig kalenderdagen.

De toelage is verschuldigd vanaf de dag waarop de hogere functie werkelijk werd opgenomen, onverminderd de in het vorige lid bepaalde minimumperiode. Ze wordt vastgesteld op het bedrag van het verschil tussen de wedde die het personeelslid zou ontvangen in de graad die met het tijdelijk uitgeoefende ambt overeenstemt en de wedde die het personeelslid geniet in zijn effectieve graad.

Art. 198

(...)

Art. 199

Het Comité kan een toelage toekennen aan het personeelslid dat bij uitzondering wordt verplicht prestaties te verrichten die, ofschoon onafscheidelijk aan zijn ambt verbonden, niet als normaal kunnen worden beschouwd.

Het Vast Comité stelt het bedrag van de toelage vast op grond van de aard en de duur van de bijkomende arbeid.

Art.196bis

Elk statutair personeelslid geniet een vergoeding voor de verplaatsing van zijn woonplaats naar zijn werkplaats ten belope van het maandelijks abonnementsgeld voor het openbaar vervoer in tweede klasse. Deze vergoeding wordt betaald onder dezelfde voorwaarden als de maandwedde.

Art. 196ter

De beslissingen van het Vast Comité inzake toelagen en vergoedingen worden genomen bij tweederde meerderheid van de stemmen, op een met redenen omkleed voorstel van de griffier.

Art. 197

De gunst van een toelage voor het uitoefenen van hogere functies wordt toegekend aan ieder personeelslid dat krachtens de voorwaarden van het huishoudelijk reglement wordt aangewezen om de louter administratieve functies van griffier of eender welke andere functie waar te nemen die bij delegatie wordt verleend en voor zover het personeelslid de hogere functie zonder onderbreking heeft uitgeoefend gedurende een periode van ten minste dertig kalenderdagen.

De toelage is verschuldigd vanaf de dag waarop de hogere functie werkelijk werd opgenomen, onverminderd de in het vorige lid bepaalde minimumperiode. Ze wordt vastgesteld op het bedrag van het verschil tussen de wedde die het personeelslid zou ontvangen in de graad die met het tijdelijk uitgeoefende ambt overeenstemt en de wedde die het personeelslid geniet in zijn effectieve graad.

Art. 198

(...)

Art.199

Het Comité kan een toelage toekennen aan het personeelslid dat bij uitzondering wordt verplicht prestaties te verrichten die, ofschoon onafscheidelijk aan zijn ambt verbonden, niet als normaal kunnen worden beschouwd.

Het Vast Comité stelt het bedrag van de toelage vast op grond van de aard en de duur van de bijkomende arbeid.

Art. 196bis

Chaque membre du personnel bénéficie d'une indemnité de déplacement du lieu de son domicile au lieu de travail à concurrence du montant d'abonnement mensuel du transport en commun en deuxième classe. Cette indemnité est liquidée aux mêmes conditions que le traitement mensuel.

Art. 196 ter

Les décisions du Comité permanent en matière d'allocations et d'indemnités sont prises à la majorité des deux tiers, sur proposition motivée du greffier.

Art. 197

Le bénéfice d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures est accordé à tout membre du personnel, désigné dans les conditions prévues dans le règlement d'ordre intérieur pour assumer les fonctions exclusivement administratives du greffier ou toute autre fonction confiée par délégation et pour autant que le membre du personnel ait assuré ladite fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant une période minimum de trente jours calendrier.

L'allocation est due dès le jour où la charge de la fonction supérieure a été exercée, sans préjudice de la période minimum fixée à l'alinéa précédent ; elle est fixée au montant de la différence entre le traitement dont le membre du personnel bénéficierait dans le grade afférent à la fonction temporairement exercée et le traitement dont il bénéficie dans son grade effectif.

Art. 198

(...)

Art. 199

Le Comité peut accorder une allocation à tout membre du personnel astreint exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à sa fonction, ne peuvent être considérées comme normales.

Le Comité permanent fixe le montant de l'allocation en fonction de la nature et de la durée du travail supplémentaire.

Art. 196bis

Chaque membre du personnel statutaire bénéficie d'une indemnité de déplacement du lieu de son domicile au lieu de travail à concurrence du montant d'abonnement mensuel du transport en commun en deuxième classe. Cette indemnité est liquidée aux mêmes conditions que le traitement mensuel.

Art. 196ter

Les décisions du Comité permanent en matière d'allocations et d'indemnités sont prises à la majorité des deux tiers, sur proposition motivée du greffier.

Art. 197

Le bénéfice d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures est accordé à tout membre du personnel, désigné dans les conditions prévues dans le règlement d'ordre intérieur pour assumer les fonctions exclusivement administratives du greffier ou toute autre fonction confiée par délégation et pour autant que le membre du personnel ait assuré ladite fonction supérieure d'une façon ininterrompue pendant une période minimum de trente jours calendrier.

L'allocation est due dès le jour où la charge de la fonction supérieure a été exercée, sans préjudice de la période minimum fixée à l'alinéa précédent ; elle est fixée au montant de la différence entre le traitement dont le membre du personnel bénéficierait dans le grade afférent à la fonction temporairement exercée et le traitement dont il bénéficie dans son grade effectif.

Art. 198

(...)

Art.199

Le Comité peut accorder une allocation à tout membre du personnel astreint exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à sa fonction, ne peuvent être considérées comme normales.

Le Comité permanent fixe le montant de l'allocation en fonction de la nature et de la durée du travail supplémentaire.

De griffier legt de bijzondere situaties voor aan het Comité, dat soeverein een beslissing neemt.

Art. 200

Op een met redenen omkleed voorstel van de griffier kan het Comité een toelage toekennen aan ieder personeelslid dat, bij gebrek aan een informaticus, wordt benoemd tot verantwoordelijke inzake informatica. Bij het bepalen van de toelage wordt in het bijzonder rekening gehouden met de omvang van de opdracht. De toelage mag niet hoger zijn dan het bedrag bepaald in bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 201

(...)

Art. 202

Het Vast Comité kan een kledingtoelage toekennen aan het personeelslid belast met het onthaal en de receptie in het gebouw. Het kan deze toelage ook toekennen aan de chauffeurs van het Vast Comité. Deze toelage mag niet hoger zijn dan het bedrag bepaald in bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 203

(...)

Art. 204

(...)

Art. 205

Op voorstel van de griffier kan het Vast Comité een toelage toekennen aan ieder personeelslid dat met een bijzonder ambt wordt bekleed of dat een bijzondere opdracht of taak vervult. Deze toelage mag niet hoger zijn dan het bedrag bepaald in bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 206

(...)

De griffier legt de bijzondere situaties voor aan het Comité, dat soeverein een beslissing neemt.

Art. 200

Op een met redenen omkleed voorstel van de griffier kan het Comité een toelage toekennen aan ieder personeelslid dat, bij gebrek aan een informaticus, wordt benoemd tot verantwoordelijke inzake informatica. Bij het bepalen van de toelage wordt in het bijzonder rekening gehouden met de omvang van de opdracht. De toelage mag niet hoger zijn dan het bedrag bepaald in bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 201

(...)

Art. 202

Het Vast Comité kan een kledingtoelage toekennen aan het personeelslid belast met het onthaal en de receptie in het gebouw. Het kan deze toelage ook toekennen aan de chauffeurs van het Vast Comité. Deze toelage mag niet hoger zijn dan het bedrag bepaald in bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 203

(...)

Art. 204

(...)

Art. 205

Op voorstel van de griffier kan het Vast Comité een toelage toekennen aan ieder personeelslid dat met een bijzonder ambt wordt bekleed of dat een bijzondere opdracht of taak vervult. Deze toelage mag niet hoger zijn dan het bedrag bepaald in bijlage VI van het onderhavige statuut.

Art. 206

(...)

Les situations particulières seront soumises par le greffier au Comité qui statue souverainement.

Art. 200

Sur proposition motivée du greffier, le Comité peut accorder une allocation à tout membre du personnel, qui en l'absence d'informaticien, est désigné comme responsable de l'informatique. L'allocation est fixée en tenant, notamment, compte de l'ampleur de la tâche. Elle ne peut excéder le montant défini à l'annexe VI du présent statut.

Art. 201

(...)

Art. 202

Le Comité permanent peut accorder une indemnité d'habillement au membre du personnel chargé de l'accueil et de la réception du bâtiment. Cette indemnité peut également être octroyée aux chauffeurs du Comité permanent. Le montant ne peut être supérieur au montant mentionné à l'annexe VI du présent statut.

Art. 203

(...)

Art. 204

(...)

Art. 205

Sur proposition du greffier, le Comité permanent peut accorder une allocation à tout membre du personnel chargé de fonctions spéciales ou qui effectue une mission ou une tâche spéciale. L'allocation ne peut être supérieure au montant déterminé en annexe VI.

Art. 206

(...)

Les situations particulières seront soumises par le greffier au Comité qui statue souverainement.

Art. 200

Sur proposition motivée du greffier, le Comité peut accorder une allocation à tout membre du personnel, qui en l'absence d'informaticien, est désigné comme responsable de l'informatique. L'allocation est fixée en tenant, notamment, compte de l'ampleur de la tâche. Elle ne peut excéder le montant défini à l'annexe VI du présent statut.

Art. 201

(...)

Art. 202

Le Comité permanent peut accorder une indemnité d'habillement au membre du personnel chargé de l'accueil et de la réception du bâtiment. Cette indemnité peut également être octroyée aux chauffeurs du Comité permanent. Le montant ne peut être supérieur au montant mentionné à l'annexe VI du présent statut.

Art. 203

(...)

Art. 204

(...)

Art. 205

Sur proposition du greffier, le Comité permanent peut accorder une allocation à tout membre du personnel chargé de fonctions spéciales ou qui effectue une mission ou une tâche spéciale. L'allocation ne peut être supérieure au montant déterminé en annexe VI.

Art. 206

(...)

Art. 207

§ 1. Op voorstel van de griffier kan het Vast Comité aan elke chauffeur een maandelijkse toelage toekennen overeenkomstig de bepalingen van bijlage VI van het onderhavige statuut.

§ 2. (...)

Art. 208

De toekenning van jaarlijkse toelagen en vergoedingen wordt geschorst na 30 dagen ononderbroken afwezigheid wegens ziekte.

Maandelijkse toelagen worden geschorst na zeven werkdagen ononderbroken afwezigheid wegens ziekte. Deze toelagen worden vanaf dat ogenblik eventueel toegekend aan het personeelslid dat het ambt daadwerkelijk bekleedt.

Art. 209

Op voorstel van de griffier kan, ter gelegenheid van zijn pensionering, een afscheidsvergoeding worden toegekend aan het personeelslid dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en meer dan 25 jaar dienst heeft.

Art. 210

Op een met redenen omkleed voorstel van de griffier kan het Vast Comité in bijzondere gevallen andere individuele of collectieve toelagen of vergoedingen toekennen.

Art. 210bis

De toelage kan een jaarlijkse, maandelijkse of dagelijkse toelage zijn. Bij het vaststellen van het bedrag van de toelage wordt in het bijzonder rekening gehouden met de specificiteit, de aard, de specifieke verantwoordelijkheid van de beoogde functie, opdracht of taak.

Elke toelage is maandelijks betaalbaar na het verstrijken van de termijn waarop ze betrekking heeft.

Indien de jaarlijkse toelage maandelijks wordt betaald, is ze gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse toelage. Indien de jaarlijkse toelage niet volledig is verschuldigd, wordt ze krachtens artikel 188, § 3 in dertigsten gesplitst.

Art. 207

§ 1. Op voorstel van de griffier kan het Vast Comité aan elke chauffeur een maandelijkse toelage toekennen overeenkomstig de bepalingen van bijlage VI van het onderhavige statuut.

§ 2. (...)

Art. 208

De toekenning van jaarlijkse toelagen en vergoedingen wordt geschorst na 30 dagen ononderbroken afwezigheid wegens ziekte.

Maandelijkse toelagen worden geschorst na zeven werkdagen ononderbroken afwezigheid wegens ziekte. Deze toelagen worden vanaf dat ogenblik eventueel toegekend aan het personeelslid dat het ambt daadwerkelijk bekleedt.

Art. 209

Op voorstel van de griffier kan, ter gelegenheid van zijn pensionering, een afscheidsvergoeding worden toegekend aan het personeelslid dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en meer dan 25 jaar dienst heeft.

Art. 210

Op een met redenen omkleed voorstel van de griffier kan het Vast Comité in bijzondere gevallen andere individuele of collectieve toelagen of vergoedingen toekennen.

Art. 210bis

De toelage kan een jaarlijkse, maandelijkse of dagelijkse toelage zijn. Bij het vaststellen van het bedrag van de toelage wordt in het bijzonder rekening gehouden met de specificiteit, de aard, de specifieke verantwoordelijkheid van de beoogde functie, opdracht of taak.

Elke toelage is maandelijks betaalbaar na het verstrijken van de termijn waarop ze betrekking heeft.

Indien de jaarlijkse toelage maandelijks wordt betaald, is ze gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse toelage. Indien de jaarlijkse toelage niet volledig is verschuldigd, wordt ze krachtens artikel 188, § 3 in dertigsten gesplitst.

Art. 207

§ 1^{er}. Sur proposition du greffier, le Comité permanent peut accorder à tout chauffeur une allocation mensuelle conformément aux dispositions de l'annexe VI du présent statut.

§ 2. (...)

Art. 208

L'octroi des allocations et indemnités annuelles est suspendu après 30 jours d'absence ininterrompue pour cause de maladie.

Pour les allocations mensuelles, celles-ci seront suspendues après sept jours ouvrables d'absence ininterrompue pour cause de maladie. Ces allocations seront octroyées, s'il échet, à partir de ce moment au membre du personnel qui exerce effectivement la fonction.

Art. 209

Sur proposition du greffier, une indemnité de fin de carrière peut être accordée par le Comité permanent, à l'occasion de sa mise à la retraite, à tout membre du personnel lorsqu'il a atteint l'âge de 60 ans au moins et compte plus de 25 années de services.

Art. 210

Sur proposition motivée du greffier, d'autres allocations ou indemnités peuvent, à titre individuel ou collectif, être accordées par le Comité permanent dans des cas spéciaux.

Art. 210bis

L'allocation peut être annuelle, mensuelle ou journalière. Son montant est fixé notamment en tenant compte de la spécificité, de l'ampleur, de la nature, de la responsabilité particulière, de la fonction, de la mission ou de la tâche visée.

Toute allocation est payable mensuellement à terme échu.

L'allocation annuelle qui est payée mensuellement est égale à un douzième de l'allocation annuelle. Lorsque celle-ci n'est pas due entièrement, elle est fractionnée en trentièmes, conformément à l'article 188, § 3.

Art. 207

§ 1^{er}. Sur proposition du greffier, le Comité permanent peut accorder à tout chauffeur une allocation mensuelle conformément aux dispositions de l'annexe VI du présent statut.

§ 2. (...)

Art. 208

L'octroi des allocations et indemnités annuelles est suspendu après 30 jours d'absence ininterrompue pour cause de maladie.

Pour les allocations mensuelles, celles-ci seront suspendues après sept jours ouvrables d'absence ininterrompue pour cause de maladie. Ces allocations seront octroyées, s'il échet, à partir de ce moment au membre du personnel qui exerce effectivement la fonction.

Art. 209

Sur proposition du greffier, une indemnité de fin de carrière peut être accordée par le Comité permanent, à l'occasion de sa mise à la retraite, à tout membre du personnel lorsqu'il a atteint l'âge de 60 ans au moins et compte plus de 25 années de services.

Art. 210

Sur proposition motivée du greffier, d'autres allocations ou indemnités peuvent, à titre individuel ou collectif, être accordées par le Comité permanent dans des cas spéciaux.

Art. 210bis

L'allocation peut être annuelle, mensuelle ou journalière. Son montant est fixé notamment en tenant compte de la spécificité, de l'ampleur, de la nature, de la responsabilité particulière, de la fonction, de la mission ou de la tâche visée.

Toute allocation est payable mensuellement à terme échu.

L'allocation annuelle qui est payée mensuellement est égale à un douzième de l'allocation annuelle. Lorsque celle-ci n'est pas due entièrement, elle est fractionnée en trentièmes, conformément à l'article 188, § 3.

Ze wordt echter alleen toegekend indien het betrokken personeelslid het ambt daadwerkelijk gedurende ten minste dertig dagen heeft vervuld.

Indien de maandelijkse toelage niet volledig is verschuldigd, wordt ze krachtens artikel 188, § 3 in dertigsten gesplitst. Ze wordt echter alleen toegekend indien het betrokken personeelslid het ambt of de opdracht daadwerkelijk gedurende zeven dagen heeft uitgeoefend.

De dagelijkse toelage wordt alleen toegekend indien het betrokken personeelslid het bijzonder ambt daadwerkelijk heeft vervuld.

De toelagen ondergaan de schommelingen van de index der consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van artikel 190.

Elke cumulatie van toelagen moet uitdrukkelijk door het Vast Comité worden goedgekeurd.

TITEL III

Slotbepalingen

Art. 211

(...)

Art. 212

(...)

DEEL DRIE

PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

A. Erkenning van de vakorganisaties

Art. 213

Worden door het Vast Comité erkend, de vakorganisaties die de beroepsbelangen van het voltallige personeel of een deel ervan verdedigen.

Om erkend te worden moeten de statuten van de organisatie en de lijst van haar verantwoordelijke leiders worden voorgelegd.

Ze wordt echter alleen toegekend indien het betrokken personeelslid het ambt daadwerkelijk gedurende ten minste dertig dagen heeft vervuld.

Indien de maandelijkse toelage niet volledig is verschuldigd, wordt ze krachtens artikel 188, §3 in dertigsten gesplitst. Ze wordt echter alleen toegekend indien het betrokken personeelslid het ambt of de opdracht daadwerkelijk gedurende zeven dagen heeft uitgeoefend.

De dagelijkse toelage wordt alleen toegekend indien het betrokken personeelslid het bijzonder ambt daadwerkelijk heeft vervuld.

De toelagen ondergaan de schommelingen van de index der consumptieprijzen overeenkomstig de bepalingen van artikel 190.

Elke cumulatie van toelagen moet uitdrukkelijk door het Vast Comité worden goedgekeurd.

TITEL III

SLOTBEPALINGEN

Art. 211

(...)

Art. 212

(...)

DEEL DRIE

PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

A. Erkenning van de vakorganisaties

Art. 213

Worden door het Vast Comité erkend, de vakorganisaties die de beroepsbelangen van het voltallige personeel of een deel ervan verdedigen.

Om erkend te worden moeten de statuten van de organisatie en de lijst van haar verantwoordelijke leiders worden voorgelegd.

Elle n'est toutefois accordée que si la fonction a effectivement été assurée pendant trente jours au moins.

L'allocation mensuelle qui n'est pas due entièrement est payée en trentièmes, conformément à l'article 188, § 3. Elle n'est toutefois accordée que si la fonction ou la mission a été effectivement exercée durant sept jours.

L'allocation journalière n'est toutefois accordée que si la fonction spéciale a été exercée effectivement.

Les allocations sont liées aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités visées à l'article 190.

Tout cumul d'allocations est subordonné à la décision expresse du Comité permanent.

TITRE III

Dispositions finales

Art. 211

(...)

Art. 212

(...)

TROISIÈME PARTIE

REPRESENTATION DU PERSONNEL

A. Reconnaissance des organisations syndicales

Art. 213

Sont reconnues par le Comité permanent, les organisations syndicales défendant les intérêts professionnels de tout ou partie du personnel.

La reconnaissance implique la production des statuts de l'organisation et de la liste de ses dirigeants responsables.

Elle n'est toutefois accordée que si la fonction a effectivement été assurée pendant trente jours au moins.

L'allocation mensuelle qui n'est pas due entièrement est payée en trentièmes, conformément à l'article 188, § 3. Elle n'est toutefois accordée que si la fonction ou la mission a été effectivement exercée durant sept jours.

L'allocation journalière n'est toutefois accordée que si la fonction spéciale a été exercée effectivement.

Les allocations sont liées aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, selon les modalités visées à l'article 190.

Tout cumul d'allocations est subordonné à la décision expresse du Comité permanent.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Art. 211

(...)

Art. 212

(...)

TROISIÈME PARTIE

REPRESENTATION DU PERSONNEL

A. Reconnaissance des organisations syndicales

Art. 213

Sont reconnues par le Comité permanent, les organisations syndicales défendant les intérêts professionnels de tout ou partie du personnel.

La reconnaissance implique la production des statuts de l'organisation et de la liste de ses dirigeants responsables.

Het Vast Comité kan te allen tijde beslissen de erkenning in te trekken, op advies van de Commissie voor overleg met het personeel en na de leiders van de betrokken organisatie te hebben gehoord. Binnen een termijn van één maand moet elke wijziging van de statuten en van de samenstelling van de lijst van de leiders aan het Vast Comité worden meegedeeld.

B. Opdracht en bevoegdheid van de erkende vakorganisaties

Art. 214

De erkende vakorganisaties zijn bevoegd om betrekkingen te onderhouden met het Vast Comité en de griffier, door middel van tussenkomsten, verzoekschriften, wensen of voorstellen die het voltallige personeel of een deel ervan aanbelangen, dan wel door middel van een klacht of een verzoek voor een welbepaald personeelslid.

Art. 215

De vaste leiders van de diverse vakcentrales kunnen, op verzoek van een afgevaardigde in de Commissie voor overleg met het personeel, door het bedoelde Comité gehoord worden over de punten die ter onderzoek zijn voorgelegd aan dit laatste.

Art. 216

Volgens door het Vast Comité te bepalen voorwaarden mogen de erkende vakorganisaties deelnemen aan het beheer van de sociale werken die voor het welzijn van het personeel zouden worden opgericht.

Art. 217

Ze mogen vergaderingen houden in de lokalen van het Vast Comité, na de griffier schriftelijk op de hoogte te hebben gebracht. Berichten en mededelingen worden van tevoren ad valvas aangeplakt.

Art. 218

Elke erkende vakorganisatie kiest onder het personeel van het Vast Comité zijn afgevaardigde in de Commissie voor overleg met het personeel.

Het Vast Comité kan te allen tijde beslissen de erkenning in te trekken, op advies van de Commissie voor overleg met het personeel en na de leiders van de betrokken organisatie te hebben gehoord. Binnen een termijn van één maand moet elke wijziging van de statuten en van de samenstelling van de lijst van de leiders aan het Vast Comité worden meegedeeld.

B. Opdracht en bevoegdheid van de erkende vakorganisaties

Art. 214

De erkende vakorganisaties zijn bevoegd om betrekkingen te onderhouden met het Vast Comité en de griffier, door middel van tussenkomsten, verzoekschriften, wensen of voorstellen die het voltallige personeel of een deel ervan aanbelangen, dan wel door middel van een klacht of een verzoek voor een welbepaald personeelslid.

Art. 215

De vaste leiders van de diverse vakcentrales kunnen, op verzoek van een afgevaardigde in de Commissie voor overleg met het personeel, door het bedoelde Comité gehoord worden over de punten die ter onderzoek zijn voorgelegd aan dit laatste.

Art. 216

Volgens door het Vast Comité te bepalen voorwaarden mogen de erkende vakorganisaties deelnemen aan het beheer van de sociale werken die voor het welzijn van het personeel zouden worden opgericht.

Art. 217

Ze mogen vergaderingen houden in de lokalen van het Vast Comité, na de griffier schriftelijk op de hoogte te hebben gebracht. Berichten en mededelingen worden van tevoren ad valvas aangeplakt.

Art. 218

Elke erkende vakorganisatie kiest onder het personeel van het Vast Comité zijn afgevaardigde in de Commissie voor overleg met het personeel.

La reconnaissance peut en tout temps être retirée par décision du Comité permanent après avis de l'Assemblée de Consultation du personnel et après avoir entendu les dirigeants de l'organisation visée. Toute modification aux statuts et à la composition de la liste des dirigeants doit être communiquée au Comité permanent dans un délai d'un mois.

B. Mission et compétence des organisations syndicales reconnues

Art. 214

Les organisations syndicales reconnues ont qualité pour entretenir des relations avec le Comité permanent et le greffier, soit par voie de démarche, de requête, de vœu ou de proposition intéressant tout le personnel ou une partie de celui-ci, soit par voie de réclamation ou de revendication pour un agent déterminé.

Art. 215

Les dirigeants permanents des différentes centrales syndicales peuvent, à la demande d'un délégué de l'Assemblée de consultation du personnel, être entendus par ledit Comité sur les points soumis à l'examen de celui-ci.

Art. 216

Les organisations syndicales reconnues pourront participer, selon des modalités à déterminer par le Comité permanent, à la gestion des oeuvres sociales qui seraient créées pour le bien-être du personnel.

Art. 217

Elles peuvent tenir des assemblées dans les locaux du Comité permanent après en avoir informé le greffier par écrit. Les avis et communications seront préalablement affichés aux valves.

Art. 218

Chaque organisation syndicale reconnue choisit au sein du personnel du Comité permanent son délégué de l'Assemblée de consultation du personnel.

La reconnaissance peut en tout temps être retirée par décision du Comité permanent après avis de l'Assemblée de Consultation du personnel et après avoir entendu les dirigeants de l'organisation visée. Toute modification aux statuts et à la composition de la liste des dirigeants doit être communiquée au Comité permanent dans un délai d'un mois.

B. Mission et compétence des organisations syndicales reconnues

Art. 214

Les organisations syndicales reconnues ont qualité pour entretenir des relations avec le Comité permanent et le greffier, soit par voie de démarche, de requête, de vœu ou de proposition intéressant tout le personnel ou une partie de celui-ci, soit par voie de réclamation ou de revendication pour un agent déterminé.

Art. 215

Les dirigeants permanents des différentes centrales syndicales peuvent, à la demande d'un délégué de l'Assemblée de consultation du personnel, être entendus par ledit Comité sur les points soumis à l'examen de celui-ci.

Art. 216

Les organisations syndicales reconnues pourront participer, selon des modalités à déterminer par le Comité permanent, à la gestion des oeuvres sociales qui seraient créées pour le bien-être du personnel.

Art. 217

Elles peuvent tenir des assemblées dans les locaux du Comité permanent après en avoir informé le greffier par écrit. Les avis et communications seront préalablement affichés aux valves.

Art. 218

Chaque organisation syndicale reconnue choisit au sein du personnel du Comité permanent son délégué de la Commission de consultation du personnel.

C. Commissie voor overleg met het personeel**Art. 219**

In het Vast Comité wordt een Commissie voor overleg met het personeel opgericht, samengesteld uit:

- de griffier van het Vast Comité die het voorzitterschap ervan waarneemt;*
- de personeelsleden;*
- een secretaris die door de griffier wordt benoemd.*

De voorzitter is niet stemgerechtigd.

Art. 220

De voorzitter bepaalt de datum van de vergaderingen en plaatst op de agenda alle aangelegenheden waarover hij advies wenst in te winnen, evenals de zaken die door een of meer personeelsleden aan hem worden voorgelegd. In dit laatste geval moet de vergadering binnen één maand plaatsvinden. Deze termijn kan met instemming van de partijen met eenzelfde duur worden verlengd. Bij het verstrijken van deze termijn ziet de voorzitter erop toe dat de zaak aan het Vast Comité wordt voorgelegd op zijn eerstkomende plenaire vergadering. De verzoekers krijgen onmiddellijk kennis van de met redenen omklede beslissing.

Behoudens dringende noodzaak mag de Commissie alleen beraadslagen over de punten van de agenda.

De Commissie kan bij een met redenen omklede beslissing weigeren een verzoek om advies op de agenda te plaatsen.

Art. 221

Elk advies wordt bij volstreekte meerderheid van stemmen uitgebracht en aan het Vast Comité meegedeeld. Indien de minderheden dat vragen, worden hun adviezen ook aan het Vast Comité bezorgd.

De Commissie krijgt kennis van de beslissing van het Vast Comité.

Art. 222

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op en legt het ter goedkeuring voor aan het Vast Comité.

C. Commissie voor overleg met het personeel**Art. 219**

In het Vast Comité wordt een Commissie voor overleg met het personeel opgericht, samengesteld uit:

- de griffier van het Vast Comité die het voorzitterschap ervan waarneemt;
- de personeelsleden;
- een secretaris die door de griffier wordt benoemd.

De voorzitter is niet stemgerechtigd.

Art. 220

De voorzitter bepaalt de datum van de vergaderingen en plaatst op de agenda alle aangelegenheden waarover hij advies wenst in te winnen, evenals de zaken die door een of meer personeelsleden aan hem worden voorgelegd. In dit laatste geval moet de vergadering binnen één maand plaatsvinden. Deze termijn kan met instemming van de partijen met eenzelfde duur worden verlengd. Bij het verstrijken van deze termijn ziet de voorzitter erop toe dat de zaak aan het Vast Comité wordt voorgelegd op zijn eerstkomende plenaire vergadering. De verzoekers krijgen onmiddellijk kennis van de met redenen omklede beslissing.

Behoudens dringende noodzaak mag de Commissie alleen beraadslagen over de punten van de agenda.

De Commissie kan bij een met redenen omklede beslissing weigeren een verzoek om advies op de agenda te plaatsen.

Art. 221

Elk advies wordt bij volstreekte meerderheid van stemmen uitgebracht en aan het Vast Comité meegedeeld. Indien de minderheden dat vragen, worden hun adviezen ook aan het Vast Comité bezorgd.

De Commissie krijgt kennis van de beslissing van het Vast Comité.

Art. 222

De Commissie stelt haar huishoudelijk reglement op en legt het ter goedkeuring voor aan het Vast Comité.

C. L'Assemblée de Consultation du personnel**Art. 219**

Il est créé au Comité permanent une Assemblée de consultation du personnel composée :

15) du greffier du Comité permanent qui en assumera la présidence ;

16) des membres du personnel ;

17) d'un secrétaire désigné par le greffier.

Le président n'a pas voix délibérative.

Art. 220

Le président fixe la date des réunions et met à l'ordre du jour les questions sur lesquelles il désire obtenir un avis, ainsi que celles qui lui sont soumises, par un ou plusieurs membres du personnel. Dans ce dernier cas, la réunion doit avoir lieu dans un délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé d'une même durée, moyennant accord des parties. A l'expiration de ce délai, le président veille à ce que l'affaire soit portée devant le Comité permanent à sa prochaine réunion plénière. La décision motivée est communiquée sans délai aux demandeurs.

L'Assemblée ne peut, sauf urgence, délibérer sur d'autres questions que celles portées à l'ordre du jour.

L'Assemblée peut, par décision motivée, refuser la mise à l'ordre du jour d'une demande d'avis.

Art. 221

Tout avis est donné à la majorité absolue des suffrages et communiqué au Comité permanent. Les avis des minorités font, à la demande de celles-ci, l'objet d'une semblable communication.

La décision du Comité permanent est portée à la connaissance de l'Assemblée.

Art. 222

L'Assemblée arrête son règlement d'ordre intérieur ; ce règlement est soumis à l'approbation du Comité permanent.

C. La Commission de Consultation du personnel**Art. 219**

Il est créé au Comité permanent une Commission de consultation du personnel composée :

du greffier du Comité permanent qui en assumera la présidence ;

des membres du personnel ;

d'un secrétaire désigné par le greffier.

Le président n'a pas voix délibérative.

Art. 220

Le président fixe la date des réunions et met à l'ordre du jour les questions sur lesquelles il désire obtenir un avis, ainsi que celles qui lui sont soumises, par un ou plusieurs membres du personnel. Dans ce dernier cas, la réunion doit avoir lieu dans un délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé d'une même durée, moyennant accord des parties. A l'expiration de ce délai, le président veille à ce que l'affaire soit portée devant le Comité permanent à sa prochaine réunion plénière. La décision motivée est communiquée sans délai aux demandeurs.

La Commission ne peut, sauf urgence, délibérer sur d'autres questions que celles portées à l'ordre du jour.

La Commission peut, par décision motivée, refuser la mise à l'ordre du jour d'une demande d'avis.

Art. 221

Tout avis est donné à la majorité absolue des suffrages et communiqué au Comité permanent. Les avis des minorités font, à la demande de celles-ci, l'objet d'une semblable communication.

La décision du Comité permanent est portée à la connaissance de la Commission.

Art. 222

La Commission arrête son règlement d'ordre intérieur ; ce règlement est soumis à l'approbation du Comité permanent.

Art. 223

De Commissie voor overleg met het personeel is niet alleen bevoegd in het kader van de regularisatie betreffende het welzijn van het personeel bij het uitvoeren van de arbeid, maar wordt tevens met de volgende opdrachten belast:

– alle zaken en voorstellen met betrekking tot de stage, de beroepsopleiding en de evaluatie van het personeel en met betrekking tot zijn administratief statuut en zijn bezoldigingsregeling moeten aan het advies van de Commissie voor overleg met het personeel worden voorgelegd;

– de Commissie voor overleg met het personeel kan ook een met redenen omkleed advies uitbrengen over zaken betreffende de materiële behoeften van de diensten.

DEEL VIER

SOCIALE DIENST

Art. 224

Met instemming van de Commissie Comptabiliteit van de Kamer van Volksvertegenwoordigers kan het Vast Comité de opdrachten waarvoor een sociale dienst gewoonlijk instaat toevertrouwen aan een vereniging zonder winstoogmerk waarvan de voornoemde Commissie de statuten erkent.

DEEL VIJF

ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

Art. 224bis

De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van het personeelslid tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut zijn van toepassing voor de administratieve personeelsleden, behoudens andersluidende bepalingen in het onderhavige statuut.

In afwijking van het koninklijk besluit van 9 maart 1995 kan de griffier één of meer personen als vertrouwenspersoon of -personen aanstellen zonder rekening te houden met de taalrol, de anciënniteit of het niveau van de graad.

Art. 223

De Commissie voor overleg met het personeel is niet alleen bevoegd in het kader van de regularisatie betreffende het welzijn van het personeel bij het uitvoeren van de arbeid, maar wordt tevens met de volgende opdrachten belast:

– alle zaken en voorstellen met betrekking tot de stage, de beroepsopleiding en de evaluatie van het personeel en met betrekking tot zijn administratief statuut en zijn bezoldigingsregeling moeten aan het advies van de Commissie voor overleg met het personeel worden voorgelegd;

– de Commissie voor overleg met het personeel kan ook een met redenen omkleed advies uitbrengen over zaken betreffende de materiële behoeften van de diensten.

DEEL VIER

SOCIALE DIENST

Art. 224

De kredieten bestemd voor de werking van de Sociale Dienst worden jaarlijks uitgetrokken op de begroting van het Vast Comité. Het reglement van de Sociale Dienst met inbegrip van de wijze van beheer wordt vastgesteld onder toezicht van de commissie voor de Comptabiliteit van de Kamer van volksvertegenwoordigers.

DEEL VIJF

ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

Art. 224bis

De bepalingen van het koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van het personeelslid tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut zijn van toepassing voor de administratieve personeelsleden, behoudens andersluidende bepalingen in het onderhavige statuut.

In afwijking van het koninklijk besluit van 9 maart 1995 kan de griffier één of meer personen als vertrouwenspersoon of -personen aanstellen zonder rekening te houden met de taalrol, de anciënniteit of het niveau van de graad.

Art. 223

En outre de la compétence dans le cadre de la régularisation sur le bien-être du personnel lors de l'exécution du travail l'Assemblée de consultation du personnel est chargée des missions suivantes :

– doivent être soumises à l'avis de l'Assemblée de consultation du personnel toutes questions et propositions intéressant le stage, la formation professionnelle et l'évaluation du personnel et son statut administratif et pécuniaire.

– l'Assemblée de consultation du personnel peut également donner un avis motivé sur les questions relatives aux besoins matériels des services.

QUATRIÈME PARTIE

SERVICE SOCIAL

Art. 224

Avec l'accord de la Commission de la Comptabilité de la Chambre des Représentants, le Comité permanent peut confier à une association sans but lucratif dont ladite Commission agréée les statuts, les missions incombant normalement à un service social.

CINQUIÈME PARTIE

HARCELEMENT SEXUEL

Art. 224bis

Les dispositions de l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les départements et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public sont d'application pour les membres du personnel administratif sauf dispositions contraires repris dans ce statut.

Par dérogation à l'arrêté royal du 9 mars 1995, le greffier peut désigner une ou plusieurs personnes comme personne(s) de confiance sans tenir compte du rôle linguistique, de l'ancienneté ou du niveau de grade.

Art. 223

En outre de la compétence dans le cadre de la régularisation sur le bien-être du personnel lors de l'exécution du travail la Commission de consultation du personnel est chargée des missions suivantes :

– doivent être soumises à l'avis de la Commission de consultation du personnel toutes questions et propositions intéressant le stage, la formation professionnelle et l'évaluation du personnel et son statut administratif et pécuniaire.

– la Commission de consultation du personnel peut également donner un avis motivé sur les questions relatives aux besoins matériels des services.

QUATRIÈME PARTIE

SERVICE SOCIAL

Art. 224

Les crédits destinés au fonctionnement du service sociale sont inscrits annuellement au budget du Comité permanent. Le règlement du service sociale, y compris le mode de gestion de celui-ci, est établi sous contrôle de la commission de la Comptabilité de la Chambre des représentants.

CINQUIÈME PARTIE

HARCELEMENT SEXUEL

Art. 224bis

Les dispositions de l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les départements et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public sont d'application pour les membres du personnel administratif sauf dispositions contraires repris dans ce statut.

Par dérogation à l'arrêté royal du 9 mars 1995, le greffier peut désigner une ou plusieurs personnes comme personne(s) de confiance sans tenir compte du rôle linguistique, de l'ancienneté ou du niveau de grade.

Het mandaat van de vertrouwenspersoon mag geen nadeel of bijzondere voordelen meebrengen voor de persoon die dit mandaat bekleedt. In de uitoefening van zijn ambt staat de vertrouwenspersoon onder het direct gezag van de griffier.

De vertrouwenspersoon heeft als voornaamste taak het slachtoffer te begeleiden, zodat deze laatste zelf kan nadenken over een mogelijke oplossing.

De vertrouwenspersoon kan meewerken aan het uitstippelen van een preventiebeleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van het onderhavige statuut moet de griffier de vertrouwenspersoon of -personen aanstellen.

De benoeming van de betrokkene(n) moet bij meerderheid worden goedgekeurd door de Commissie voor overleg met het personeel.

DEEL ZES

WELZIJN VAN HET PERSONEEL BIJ DE UITVOERING VAN HET WERK

Art. 224ter

De samenstelling en de bevoegdheden van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, bedoeld in artikel 33 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden door middel van een algemeen dienstorder ter kennis van het administratief personeel gebracht.

Het Comité P/I kan beslissen om samen te werken met de interne preventiedienst van het Comité I/P of om een voor beide Comités gemeenschappelijke interne dienst op te richten.

Voorts beslist het Comité op advies van de griffier over de aanstelling van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 224quater

(...)

Het mandaat van de vertrouwenspersoon mag geen nadeel of bijzondere voordelen meebrengen voor de persoon die dit mandaat bekleedt. In de uitoefening van zijn ambt staat de vertrouwenspersoon onder het direct gezag van de griffier.

De vertrouwenspersoon heeft als voornaamste taak het slachtoffer te begeleiden, zodat deze laatste zelf kan nadenken over een mogelijke oplossing.

De vertrouwenspersoon kan meewerken aan het uitstippelen van een preventiebeleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Binnen een termijn van drie maanden na de inwerkingtreding van het onderhavige statuut moet de griffier de vertrouwenspersoon of personen aanstellen.

De benoeming van de betrokkene(n) moet bij meerderheid worden goedgekeurd door de Commissie voor overleg met het personeel.

DEEL ZES

WELZIJN VAN HET PERSONEEL BIJ DE UITVOERING VAN HET WERK

Art. 224ter

De samenstelling en de bevoegdheden van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, bedoeld in artikel 33 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, worden door middel van een algemeen dienstorder ter kennis van het administratief personeel gebracht.

Het Comité P/I kan beslissen om samen te werken met de interne preventiedienst van het Comité I/P of om een voor beide Comités gemeenschappelijke interne dienst op te richten.

Voorts beslist het Comité op advies van de griffier over de aanstelling van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Art.224quater

(...)

Le mandat de la personne de confiance ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui ou celle qui l'exerce. Pour l'exercice de sa fonction, la personne de confiance relève directement du greffier.

La tâche principale de la personne de confiance consiste à encadrer la victime, de sorte qu'elle puisse elle-même réfléchir à une solution.

La personne de confiance peut collaborer à la politique préventive en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Dans un délai de trois mois suivant l'entrée en vigueur du présent statut, le greffier désigne la ou les personnes de confiance.

La ou les personnes doivent obtenir la confiance de l'Assemblée de consultation du personnel par vote majoritaire.

SIXIÈME PARTIE

BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL LORS DE L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Art. 224ter

La composition et les compétences du service interne de prévention et de protection au travail, prévu à l'article 33 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont portées à la connaissance du personnel administratif par voie d'ordre de service général.

Le Comité P/R peut décider de collaborer avec le service de prévention interne du Comité R/P ou d'instaurer un service interne commun aux deux Comités.

Le Comité décide également, sur avis du greffier, de la désignation d'un service externe de prévention ou de protection du travail

Art. 224quater

(...)

Le mandat de la personne de confiance ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui ou celle qui l'exerce. Pour l'exercice de sa fonction, la personne de confiance relève directement du greffier.

La tâche principale de la personne de confiance consiste à encadrer la victime, de sorte qu'elle puisse elle-même réfléchir à une solution.

La personne de confiance peut collaborer à la politique préventive en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Dans un délai de trois mois suivant l'entrée en vigueur du présent statut, le greffier désigne la ou les personnes de confiance.

La ou les personnes doivent obtenir la confiance de la Commission de consultation du personnel par vote majoritaire.

SIXIÈME PARTIE

BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL LORS DE L'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Art. 224ter

La composition et les compétences du service interne de prévention et de protection au travail, prévu à l'article 33 de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont portées à la connaissance du personnel administratif par voie d'ordre de service général.

Le Comité P/R peut décider de collaborer avec le service de prévention interne du Comité R/P ou d'instaurer un service interne commun aux deux Comités.

Le Comité décide également, sur avis du greffier, de la désignation d'un service externe de prévention ou de protection du travail

Art. 224quater

(...)

DEEL ZEVEN

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 225

Op de datum van de inwerkingtreding van het onderhavige statuut behoudt elk personeelslid de voorheen erkende geldelijke anciënniteit, alsmede de wedde waarop de betrokkene krachtens het vorige statuut recht had, zelfs indien de benaming van zijn functie, zijn graad of zijn niveau is gewijzigd.

De griffier bezorgt aan het personeelslid een individuele loonfiche waarop in het bijzonder het niveau, de functie, de loonschaal en de aldus verworven anciënniteit staan vermeld.

Elke eventuele betwisting vanwege het personeelslid wordt voor advies aan het Rekenhof voorgelegd. Binnen de drie maanden na het toezenden van de vraag om advies neemt het Comité een beslissing.

Art. 225bis

- § 1. (...)
- § 2. (...)
- § 3. (...)

Art. 225ter

- § 1. (...)
- § 2. (...)
- § 3. (...)

Art. 225quater

(...)

Art. 225quinquies

Stagiairs en personeelsleden die krachtens de artikelen 16 en 49 op proef zijn benoemd, in dienst voor de datum van inwerkingtreding van het onderhavige statuut, blijven onderworpen aan de reglementering betreffende de stage die voor deze datum van kracht was.

DEEL ZEVEN

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 225

Op de datum van de inwerkingtreding van het onderhavige statuut behoudt elk personeelslid de voorheen erkende geldelijke anciënniteit, alsmede de wedde waarop de betrokkene krachtens het vorige statuut recht had, zelfs indien de benaming van zijn functie, zijn graad of zijn niveau is gewijzigd.

De griffier bezorgt aan het personeelslid een individuele loonfiche waarop in het bijzonder het niveau, de functie, de loonschaal en de aldus verworven anciënniteit staan vermeld.

Elke eventuele betwisting vanwege het personeelslid wordt voor advies aan het Rekenhof voorgelegd. Binnen de drie maanden na het toezenden van de vraag om advies neemt het Comité een beslissing.

Art. 225bis

- § 1. (...)
- § 2. (...)
- § 3. (...)

Art. 225ter

- § 1. (...)
- § 2. (...)
- § 3. (...)

Art. 225quater

(...)

Art. 225quinquies

Stagiairs en personeelsleden die krachtens de artikelen 16 en 49 op proef zijn benoemd, in dienst voor de datum van inwerkingtreding van het onderhavige statuut, blijven onderworpen aan de reglementering betreffende de stage die voor deze datum van kracht was.

SEPTIÈME PARTIE

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 225

A la date de la mise en vigueur du présent statut, tout membre du personnel garde l'ancienneté pécuniaire préalablement reconnue ainsi que le traitement auquel il avait droit en vertu du statut précédent et cela même si la dénomination de sa fonction, son grade ou son niveau ont changé.

Le greffier délivre au membre du personnel une fiche salariale individuelle mentionnant notamment le niveau, la fonction, l'échelle barémique et l'ancienneté ainsi acquise.

Toute contestation éventuelle introduite par le membre du personnel est soumise pour avis à la Cour des Comptes. Le Comité se prononce dans les trois mois de la transmission de la demande d'avis.

Art. 225bis

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

Art. 225ter

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

Art. 225quater

(...)

Art. 225quinquies

Les stagiaires et les membres du personnel nommés à l'essai conformément aux articles 16 et 49, en service avant la date d'entrée en application du présent statut, restent soumis à la réglementation relative au stage en vigueur avant cette date.

SEPTIÈME PARTIE

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 225

A la date de la mise en vigueur du présent statut, tout membre du personnel garde l'ancienneté pécuniaire préalablement reconnue ainsi que le traitement auquel il avait droit en vertu du statut précédent et cela même si la dénomination de sa fonction, son grade ou son niveau ont changé.

Le greffier délivre au membre du personnel une fiche salariale individuelle mentionnant notamment le niveau, la fonction, l'échelle barémique et l'ancienneté ainsi acquise.

Toute contestation éventuelle introduite par le membre du personnel est soumise pour avis à la Cour des comptes. Le Comité se prononce dans les trois mois de la transmission de la demande d'avis.

Art. 225bis

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

Art. 225ter

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

§ 3. (...)

Art. 225quater

(...)

Art. 225quinquies

Les stagiaires et les membres du personnel nommés à l'essai conformément aux articles 16 et 49, en service avant la date d'entrée en application du présent statut, restent soumis à la réglementation relative au stage en vigueur avant cette date

Art. 225sexies

§ 1. (...)

§ 2. (...)

Art. 226

Situaties die niet in het onderhavige statuut zijn voorzien, zullen worden geregeld op een gemeenschappelijke vergadering van de Vaste Comités P en I, die soeverein en in laatste instantie een beslissing zullen nemen.

Art. 227

(...)

Art. 228

Het onderhavige statuut treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de goedkeuring van het statuut door de bevoegde parlementaire instantie.

Het onderhavige statuut kan alleen worden gewijzigd bij onderling akkoord van de Comités P en I.

De wijzigingen van dit statuut treden in werking op de data die het Vast Comité bepaalt na goedkeuring door de bevoegde parlementaire overheden en na overleg met de Commissie voor overleg met het personeel.

Telkens wanneer hij dit nodig acht, kan de griffier :

1° de volgorde, de nummering en in het algemeen de voorstelling van de bepalingen van het onderhavige statuut wijzigen;

2° de verwijzingen in de bepalingen wijzigen ten einde ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe nummering;

Art.225sexies

§ 1. (...)

§ 2. (...)

Art.226

Situaties die niet in het onderhavige statuut zijn voorzien, zullen worden geregeld op een gemeenschappelijke vergadering van de Vaste Comités P en I, die soeverein en in laatste instantie een beslissing zullen nemen.

Art.227

De bepalingen inzake plichten en onverenigbaarheden van titel II van Deel Eén van dit statuut alsmede de bepalingen van artikel 21, § 1, artikel 107, artikel 196 en artikel 196bis zijn tevens van toepassing op contractuele personeelsleden.

Art. 228

Het onderhavige statuut wordt goedgekeurd door de Kamer van volksvertegenwoordigers en treedt in werking op de dag van de publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Het onderhavige statuut kan alleen worden gewijzigd bij onderling akkoord van de Comités P en I.

De wijzigingen van dit statuut treden in werking op de data die het Vast Comité bepaalt na goedkeuring door de Kamer van volksvertegenwoordigers en na overleg met de Commissie voor overleg met het personeel.

Telkens wanneer hij dit nodig acht, kan de griffier :

1° de volgorde, de nummering en in het algemeen de voorstelling van de bepalingen van het onderhavige statuut wijzigen;

2° de verwijzingen in de bepalingen wijzigen ten einde ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe nummering;

Art. 225sexies

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

Art. 226

Les situations qui ne sont pas prévues par le présent statut seront réglées en réunion commune par les Comités permanents P et R qui statueront souverainement en dernier ressort.

Art. 227

(...)

Art. 228

Le présent statut entre en vigueur le premier du mois qui suit son approbation par l'instance parlementaire compétente.

Le présent statut ne peut être modifié que d'un commun accord par les Comités P et R.

Les modifications apportées à ce statut entrent en vigueur aux dates fixées par le Comité permanent après approbation par les autorités parlementaires compétentes et après concertation avec l'Assemblée de consultation du personnel.

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le greffier peut :

1° modifier l'ordre, la numérotation et, en général, la présentation des dispositions du présent statut ;

2° modifier les références contenues dans les dispositions en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle ;

Art. 225sexies

§ 1^{er}. (...)

§ 2. (...)

Art. 226

Les situations qui ne sont pas prévues par le présent statut seront réglées en réunion commune par les Comités permanents P et R qui statueront souverainement en dernier ressort.

Art. 227

Les dispositions relatives aux devoirs et incompatibilités du Titre II de la Première Partie, ainsi que les dispositions des articles 21, § 1^{er}, 107, 196 et 196bis, sont également applicables au personnel contractuel.

Art. 228

Le présent statut est approuvé par la Chambre des représentants et entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Le présent statut ne peut être modifié que d'un commun accord par les Comités P et R.

Les modifications apportées à ce statut entrent en vigueur aux dates fixées par le Comité permanent après approbation par la Chambre des représentants compétentes et après concertation avec l'Assemblée de consultation du personnel.

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le greffier peut :

1° modifier l'ordre, la numérotation et, en général, la présentation des dispositions du présent statut ;

2° modifier les références contenues dans les dispositions en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle ;

3° de opmaak van de bepalingen wijzigen met het oog op hun overeenkomst en de eenmaking van hun terminologie, zonder dat afbreuk mag worden gedaan aan de beginselen vervat in deze bepalingen.

In de maand die volgt op de wijziging brengt hij het Comité en het administratief personeel daarvan op de hoogte.

Art. 229

(...)

-1-

3° de opmaak van de bepalingen wijzigen met het oog op hun overeenkomst en de eenmaking van hun terminologie, zonder dat afbreuk mag worden gedaan aan de beginselen vervat in deze bepalingen.

In de maand die volgt op de wijziging brengt hij het Comité en het administratief personeel daarvan op de hoogte.

Art. 229

(...).

3° modifier la rédaction des dispositions en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie sans qu'il puisse être porté atteinte aux principes inscrits dans ces dispositions .

Il en avise le Comité et le personnel administratif dans le mois qui suit cette modification.

Art. 229

(...)

3° modifier la rédaction des dispositions en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie sans qu'il puisse être porté atteinte aux principes inscrits dans ces dispositions .

Il en avise le Comité et le personnel administratif dans le mois qui suit cette modification.

Art. 229

(...)

BIJLAGE 1

EERSTE RAPPORT VAN HET REKENHOF

25.10.2000

ANNEXE 1

PREMIER RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES

25.10.2000

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP VAN STATUUT VAN HET ADMINISTRATIEF PERSONEEL VAN DE VAST COMITÉS VAN TOEZICHT OP DE POLITIE- EN INLICHTINGENDIENSTEN

1. Inleiding

Met brief van 6 oktober 2000 stuurt de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers een ontwerp van statuut van het administratief personeel van de Vaste Comités van toezicht op de politie- en inlichtingendiensten. Hij verzoekt het Rekenhof dit ontwerp te toetsen aan zijn eigen personeelsstatuut, alsook aan de aanbevelingen of opmerkingen die het formuleerde in zijn rapporten over de rekeningen.

2. Juridisch kader

Het Vast Comité heeft de bevoegdheid zijn werknemers te benoemen en te ontslaan (artikel 58 van de wet van 18 juli 1991 tot regeling van het toezicht op politie- en inlichtingendiensten). Daaruit put het ook de bevoegdheid het statuut van dit personeel vast te stellen. Inzonderheid in artikel 26 van het huishoudelijk reglement van het Vast Comité van toezicht op de politiediensten en artikel 35 van het huishoudelijk reglement van het Vast Comité op de inlichtingendiensten wordt bepaald dat het statuut van het administratief en logistiek personeel door de comités P en I gezamenlijk wordt vastgesteld.

3. Actuele toestand

Het huidige administratief en financieel statuut van het administratief en logistiek personeel werd vastgesteld op 2 juli 1993. Het werd sindsdien enkel malen aangepast.

Het Rekenhof heeft bij het jaarlijkse nazicht van de rekeningen volgende opmerkingen geformuleerd bij dit statuut of bij de toepassing ervan :

- voor de vaststelling en de uitbetaling van de wedden van het personeel verwijst het huidige statuut enkel naar de regels die gelden voor het personeel van het Rekenhof. Aangezien de personeelsleden van de Comités dit statuut niet ter beschikking hebben, werd aanbevolen de betreffende bepalingen uitdrukkelijk in het eigen statuut te integreren (verslagen over de controles van de rekeningen 1996 van de Vaste Comités);
- hoewel volgens het statuut van het personeel van het Rekenhof, dat ter zake toepasselijk is, de wedden van het personeel maandelijks én vooruit moeten worden betaald, betalen de Comités hun personeelsleden na vervallen termijn. Er werd aanbevolen ter zake duidelijkheid te scheppen (verslagen over de controles van de rekeningen 1997 van de Vaste Comités).

MH/MG

**EXAMEN DU PROJET DE STATUT DU PERSONNEL
ADMINISTRATIF DES COMITES PERMANENTS DE CONTROLE DES
SERVICES DE POLICE ET DE RENSEIGNEMENTS**

1. Introduction.

Par lettre du 6 octobre 2000, le Président de la Chambre des représentants a envoyé à la Cour des comptes un projet de statut du personnel administratif des Comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements, en lui demandant de le comparer à son propre statut du personnel, ainsi qu'aux recommandations ou observations qu'elle a formulées dans ses rapports sur les comptes.

2. Cadre juridique.

Le Comité permanent est habilité à nommer et à licencier ses collaborateurs (article 58 de la loi du 18 juillet 1991 organique du contrôle des services de police et de renseignements). C'est également de cette loi qu'il tire la compétence pour fixer le statut dudit personnel. L'article 26 du règlement d'ordre du Comité permanent de contrôle des services de police et l'article 35 du règlement d'ordre du Comité permanent de contrôle des services de renseignements, notamment, disposent que le statut du personnel administratif et logistique est fixé conjointement par les Comités P et R.

3. Situation actuelle.

Le statut administratif et financier actuel du personnel administratif et logistique a été fixé le 2 juillet 1993. Il a, depuis lors, été adapté plusieurs fois.

Lors de l'examen annuel des comptes, la Cour a formulé les observations suivantes concernant le statut ou son application :

- Pour ce qui est de la fixation et du paiement des traitements du personnel, le statut actuel renvoie uniquement, aux règles applicables au personnel de la Cour des comptes. Etant donné que les membres du personnel des Comités ne disposent pas du statut du personnel de cette institution, il a été recommandé d'intégrer expressément les dispositions en question dans leur propre statut (rapports relatifs aux contrôles des comptes 1996 des Comités permanents) ;
- Bien que, selon le statut du personnel de la Cour des comptes, applicable en la matière, les membres du personnel doivent être payés mensuellement et par anticipation, les Comités payent leurs membres du personnel à terme échu. Il a été recommandé de d'éclaircir ce point (rapports relatifs aux contrôles des comptes 1997 des Comités permanents).

4. Onderzoek van het ontwerp van statuut van het administratief statuut van de Vast Comit  s¹

Het voorliggende ontwerp van statuut (hierna *ontwerp COM P/I*) werd vergeleken met het huidige statuut van het personeel van het Rekenhof (hierna *statuut REK*).

In het verslag over dit onderzoek worden enkel de significante verschillen aangeduid, alsmede alle punten waarop het ontwerp COM P/I foutief, onvolledig, inconsistent, ... is. Ook wordt aangeduid in welke mate het ontwerp COM P/I tegemoet komt aan de vroegere aanbevelingen van het Rekenhof. Het verslag is op gelijke wijze gestructureerd als het ontwerp COM P/I.

5. Bespreking

5.1. DEEL I : KADER EN ADMINISTRATIEF STATUUT

- TITEL I : Toepassingsgebied

Hoewel in artikel 1 wordt vermeld dat het ontwerp COM P/I in principe enkel toepasselijk is op het statutair personeel en bij uitbreiding op het stagedoend personeel, worden op verschillende plaatsen in het ontwerp COM P/I bepalingen opgenomen die betrekking hebben op contractuele personeelsleden.

- TITEL II : Plichten en onverenigbaarheden

In artikel 8 van het ontwerp COM P/I wordt bepaald dat het personeelslid in principe geen beroepsactiviteit mag cumuleren. Een beroepsactiviteit wordt gedefinieerd als een bezigheid waarvoor een beroepsinkomen wordt verworven zoals bepaald in de belastingwetgeving. In het statuut REK wordt deze cumulatie beperkt tot "elke, zelfs onbezoldigde opdracht of dienst, zowel in de openbare sector als in particuliere zaken met winstoogmerk". Op sommige vlakken is de beperking gelijklopend, maar zij bevat ook duidelijke verschilpunten.

Wat de uitoefening van een politiek mandaat betreft, beperkt het statuut REK (artikel 9) zich tot een dubbele meldingsplicht: op het ogenblik van de kandidaatstelling en wanneer een mandaat wordt opgenomen. In artikel 9, ontwerp COM P/I, is ook die dubbele meldingsplicht vermeld, maar het Vast Comité moet ook advies uitbrengen over de verenigbaarheid van het beoogde mandaat met het ambt van het personeelslid. Het is niet duidelijk op welk tijdstip dit advies moet worden verleend. Vanzelfsprekend mag het bedoelde advies geen rechtstreekse (beperkende) invloed hebben op de uitoefening van het politiek mandaat, maar enkel op de administratieve toestand van het personeelslid.

¹ Hierna zal het begrip Vast Comité of Comité worden gebruikt, zoals in het ontwerp van statuut.

4. Examen du projet de statut administratif des Comités permanents¹.

Le présent projet de statut (dénommé ci-après *projet COM P/R*) a été comparé au statut actuel du personnel de la Cour des comptes (dénommé ci-après *statut CC*).

Dans le rapport relatif audit contrôle sont uniquement signalées les différences significatives, ainsi que tous les points pour lesquels le projet COM P/R est erroné, incomplet, incohérent, etc. Il est également indiqué dans quelle mesure le projet COM P/R tient compte des précédentes recommandations de la Cour. Le rapport est structuré de la même manière que le projet COM P/R.

5. Analyse.

5.1. Ière PARTIE : CADRE ET STATUT ADMINISTRATIF

- TITRE Ier : Champ d'application

Bien qu'il soit mentionné à l'article 1er que le projet COM P/R s'applique en principe uniquement au personnel statutaire et par extension au personnel stagiaire, ledit projet reprend, à plusieurs reprises, des dispositions ayant trait aux membres du personnel contractuel.

- TITRE II : Obligations et incompatibilités

L'article 8 du projet dispose que le membre du personnel ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel tel que déterminé dans le Code des impôts sur les revenus. Dans le statut CC, ce cumul est limité à "tout mandat ou service, même gratuit, tant dans le secteur public que dans les affaires privées à but lucratif". Cette limitation est, à certains égards, similaire, mais présente aussi des différences manifestes.

En ce qui concerne l'exercice d'un mandat politique, le statut CC (article 9) se limite à obliger le membre du personnel d'en aviser la Cour à deux reprises : avant de se porter candidat et lors de l'exercice d'un mandat. L'article 9 du projet COM P/R mentionne également cette double obligation de notification, mais le Comité permanent doit aussi rendre un avis sur la compatibilité du mandat projeté avec la fonction exercée par le membre du personnel en son sein. Il n'est pas précisé quand cet avis doit être formulé. Il est évident qu'il ne peut avoir d'incidence directe (restrictive) sur l'exercice du mandat politique, mais uniquement sur la situation administrative du membre du personnel.

¹ Les termes "Comité permanent" ou "Comité" seront utilisés ci-après, comme dans le projet de statut.

- TITEL III : Werving

In het statuut REK is enkel sprake van vergelijkende wervingsexamens. In het ontwerp COM P/I wordt melding gemaakt van een selectieprocedure. Deze kan ook niet-vergelijkend zijn. In dat geval stelt de griffier een voorstel van rangschikking op. Het Vast Comité beslist welke wervingsprocedure wordt gekozen (artikel 15 en volgende van het ontwerp COM P/I).

In artikel 11, 3^{de} lid, moet de bepaling "...van de ambten die krachtens lid 1, 1° van dit artikel..." worden vervangen door "...van de ambten die krachtens lid 2, 1° van dit artikel...".

Terwijl artikel 11, 3^{de} lid, statuut REK, stelt dat de diploma's en getuigschriften die toegang verlenen tot een bepaald niveau, ook in aanmerking worden genomen voor de toelating tot een graad van een lager niveau, is in het ontwerp COM P/I enkel de mogelijkheid daartoe ingebouwd (artikel 11, 4^{de} lid).

In sommige gevallen kan de toelating tot de stage door het Vast Comité afhankelijk worden gemaakt van het verkrijgen van een veiligheidsmachtiging (artikel 12, 2^{de} lid, ontwerp COM P/I).

Personen die reeds personeelslid zijn van het Vast Comité kunnen slechts deelnemen aan een wervingsexamen voor een hogere graad wanneer ze minstens de beoordeling zeer goed hebben (artikel 16, 3^{de} lid, ontwerp COM P/I). Bij het Rekenhof is deze voorwaarde niet gesteld voor de deelname aan een wervingsexamen, maar het zijn slechts de personeelsleden die minstens een evaluatie "zeer goed" hebben die aanspraak kunnen maken op een gunstiger eindklassering (artikel 16, 3^{de} lid, statuut REK).

De duur van de stage is bij het Rekenhof bepaald op 2 jaar voor het niveau 1 en 1 jaar voor de overige niveaus (artikel 18, § 3, statuut REK). In het ontwerp COM P/I is de stage voor alle niveaus bepaald op 1 jaar.

Ieder lid van het Rekenhof heeft initiatiefrecht inzake sommige personeelsaangelegenheden (o.m. vroegtijdige beëindiging van de stage omwille van ongeschiktheid, tuchtstraffen, ...). Bij het Comité is dit initiatiefrecht voorbehouden aan de griffier.

Een personeelslid kan krachtens artikel 22, ontwerp COM P/I, slechts worden vastbenoemd nadat hij een schriftelijke verklaring ondertekende waarin hij instemt met zijn benoeming overeenkomstig de bepalingen van het statuut. Dit is een zeer uitzonderlijke verplichting die niet aansluit bij de administratiefrechtelijke gewoonten.

- TITEL IV : Evaluatie

Het evaluatiestelsel zoals voorzien in het ontwerp COM P/I verschilt op een aantal punten met dat bij het statuut REK. Vooral inzake de procedure en de gevolgen van de toegekende evaluatie (bij het Comité beoordeling genoemd) verschillen. Bijzonder is dat aan de personeelsleden die de beoordeling zeer

- TITRE III : du recrutement

Le statut CC fait uniquement état de concours de recrutement. Le projet COM P/R prévoit une procédure de sélection, qui peut également revêtir une autre forme que celle d'un concours. Dans ce dernier cas, le greffier dresse une proposition de classement des candidats. Le Comité permanent détermine les procédures de recrutement (articles 15 et suivants du projet COM P/R).

A l'article 11, 3e alinéa, les mots "... par l'alinéa 1, 1°, du présent article " doivent être remplacés par les mots " par l'alinéa 2, 1°, du présent article".

Alors que l'article 11, 3e alinéa, du statut CC dispose que les diplômes ou certificats donnant accès à un niveau déterminé sont pris en considération pour l'admission aux grades classés dans un niveau moins élevé, le projet COM P/R prévoit seulement cette possibilité (article 11, 4e alinéa).

Dans certains cas, le Comité permanent peut subordonner l'admission au stage à l'obtention d'une habilitation de sécurité (article 12, 2e alinéa, du projet COM P/R).

Les personnes déjà en service auprès du Comité permanent ne peuvent participer à un concours de recrutement à un grade supérieur que si elles sont nanties d'une évaluation "très bon" au moins (article 16, 3e alinéa, du projet COM P/R). La Cour des comptes ne pose pas cette condition à la participation à un concours de recrutement, mais seuls les membres du personnel nantis de l'évaluation "très bon" au moins peuvent prétendre à un classement final plus favorable (article 16, 3e alinéa, du statut CC).

A la Cour des comptes, la durée du stage est fixée à deux ans pour le niveau 1 et à un an pour les autres niveaux (article 18, § 3, statut CC). Le projet COM P/R prévoit un stage d'un an pour tous les niveaux.

Chaque membre de la Cour des comptes a un droit d'initiative dans certaines matières concernant le personnel (notamment, fin prématurée du stage pour cause d'inaptitude, peines disciplinaires, etc.). Dans le cas du Comité, ce droit d'initiative est réservé au greffier.

En vertu de l'article 22 du projet COM P/R, un membre du personnel ne peut être nommé qu'après avoir signé une déclaration écrite par laquelle il accepte sa nomination en qualité de membre du personnel telle que régie par le statut. Il s'agit là d'une disposition particulièrement exceptionnelle qui ne correspond pas aux usages du droit administratif.

- TITRE IV : De l'évaluation

Le système d'évaluation prévu par le projet COM P/R diffère sur plusieurs points du statut CC. Tel est surtout le cas en ce qui concerne la procédure et les effets de l'évaluation attribuée. Il est remarquable que les membres du personnel ayant obtenu une évaluation "très bon" ou "exceptionnel" peuvent

goed of uitzonderlijk kregen, een premie kan worden toegekend die tussen 1 en 5% van de jaarlijkse brutowedde bedraagt (artikel 26, 3°, ontwerp COM P/I). Het is niet duidelijk of er ter zake sprake is van een recht, en volgens welke criteria moet worden bepaald welk percentage wordt toegekend.

- TITEL V : Anciënniteit en rangschikking

In het ontwerp COM P/I wordt het begrip dienstanciënniteit niet gedefinieerd in artikel 38, wat nochtans wel gebeurt voor de begrippen graad- en niveauanciënniteit. Nochtans hanteert het ontwerp COM P/I op diverse plaatsen dit begrip (artikel 39, 2° en 3°, artikel 94, § 1).

De betekenis van de zinsnede "de andere graden" in artikel 46 ontwerp COM P/I is onduidelijk aangezien er in dat hoofdstuk geen sprake is van specifieke graden.

Bij een bevordering door overgang naar een hoger niveau worden personeelsleden met een bepaalde anciënniteit vrijgesteld van de vereisten inzake leeftijd en diploma's of getuigschriften (artikel 49, § 1, ontwerp COM P/I en van het statuut REK). Bij het Rekenhof komen hiervoor enkel de prestaties als statutair personeelslid in aanmerking, terwijl in het ontwerp COM P/I (artikel 49, § 1, 3^{de} lid) is voorzien dat ook diensten als contractueel of gedetacheerd ambtenaar hiervoor in aanmerking komen.

Artikel 49bis, ontwerp COM P/I lijkt overbodig aangezien in Deel II van het ontwerp COM P/I een volledig eigen bezoldigingsregeling wordt uitgewerkt.

Bij het Comité bestaan er geen specifieke graden uit de informaticaloopbaan in niveau 1 en worden de verantwoordelijken voor de dienst informatica aangesteld door het Vast Comité.

- TITEL VII : Tuchtregeling

Het is overbodig in artikel 51 te bepalen dat de tuchtregeling niet van toepassing is op de contractuele personeelsleden, aangezien het ontwerp COM P/I niet op hen van toepassing is.

Het ontwerp COM P/I (artikel 51bis) vermeldt uitdrukkelijk de reden op grond waarvan tuchtstraffen kunnen worden opgelegd. In het statuut REK is dit niet het geval.

In artikel 52, ontwerp COM P/I, is in de tuchtstraf ontslag van ambtswege voorzien, terwijl dit niet meer het geval is in het statuut REK.

De procedure inzake het opleggen van tuchtstraffen verschilt in de beide statuten en is in het ontwerp COM P/I gedetailleerder bepaald.

prétendre à l'octroi d'une prime se situant entre 1 et 5 % du traitement brut annuel (article 26, 3°, du projet COM P/R). Il n'apparaît pas clairement s'il s'agit d'un droit ni selon quels critères ce pourcentage doit être déterminé.

- TITRE V : De l'ancienneté et du classement

L'article 38 du projet COM P/R ne définit pas la notion d'ancienneté de service, à la différence des notions d'ancienneté de grade et de niveau. Or, cette notion figure à plusieurs reprises dans le projet COM P/R (article 39, 2° et 3°, article 94, § 1er).

La signification des mots "aux autres grades" figurant à l'article 46 du projet COM P/R n'apparaît pas clairement, étant donné qu'il n'est pas question de grades spécifiques dans ce chapitre.

En cas de promotion par admission à un niveau supérieur, les membres du personnel comptant une ancienneté de niveau déterminée sont dispensés des conditions d'âge et de diplômes ou certificats d'études (article 49, § 1er, du projet COM P/R et du statut CC). A la Cour des comptes n'entrent en considération à cet effet que les prestations accomplies en qualité de membre du personnel statutaire, tandis que le projet COM P/R (article 49, § 1er, 3e alinéa) prévoit que les services effectués en qualité d'agent contractuel ou de personnel détaché entrent également en ligne de compte à cette fin.

L'article 49 bis du projet COM P/R paraît superflu, étant donné que la deuxième partie dudit projet consiste en un statut pécuniaire propre complet.

Auprès du Comité, il n'existe aucun grade spécifique dans la carrière informatique au niveau 1 et les responsables du service informatique sont désignés par le Comité permanent.

- TITRE VII : Du régime disciplinaire

Il est superflu de préciser à l'article 51 que le régime disciplinaire ne s'applique pas au personnel engagé par contrat de travail, étant donné que le projet COM P/R ne leur est pas applicable.

Le projet COM P/R (article 51 bis) mentionne explicitement la raison pour laquelle des sanctions disciplinaires peuvent être infligées. Tel n'est pas le cas du statut CC.

L'article 52 du projet COM P/R prévoit la démission d'office, alors qu'il n'en est plus ainsi dans le statut CC.

La procédure d'infliction des sanctions disciplinaires diffère dans les deux statuts ; elle est fixée d'une manière plus détaillée dans le projet COM P/R.

- TITEL VIII : Bemiddelingscommissie

Bij het Rekenhof bestaan twee Raden van Beroep (1 N en 1 F) die het Rekenhof adviseren in een aantal welbepaalde personeelsaangelegenheden. De personeelsvertegenwoordiging erin wordt aangeduid door de vakorganisaties die in de Commissie voor overleg met de vakverenigingen zijn vertegenwoordigd (artikelen 58 tot 60, statuut REK). De voorzitter van de Raad wordt aangeduid door het Rekenhof. In de artikelen 58 en 59, ontwerp COM P/I, is in een gelijkaardige orgaan voorzien, Bemiddelingscommissie genoemd die een gelijkaardige bevoegdheid heeft. De vertegenwoordiger van het personeel wordt bij geheime stemming aangeduid door het voltallige personeel. De Commissie wordt voorgezeten door een (ex-)magistraat die geen lid van het Comité mag zijn.

In artikel 58, ontwerp COM P/I, is bepaald dat een personeelslid kan vragen te worden gehoord door de Bemiddelingscommissie wanneer tegen hem een voorstel is gedaan om hem de mogelijkheid te ontfagen zijn aanspraken op de bevordering en de weddenbevordering te doen gelden en om zijn wedde te verlagen. Aangezien hierbij enkel in het geval van een schorsing in het belang van de dienst (artikel 158 en volgende, ontwerp COM P/I) een appreciatierecht bestaat, is het aanbevolen in artikel 58 deze maatregel uitdrukkelijk te vermelden.

- TITEL IX : Administratieve standen

Terwijl in alle ambtenarenstatuten en ook in het opschrift van deze Titel het begrip "standen" wordt gehanteerd, lijkt het verwarrend dat er in artikel 73, ontwerp COM P/I, sprake is van een "toestand".

In artikel 77, 6°, ontwerp COM P/I, is in een verlof voorzien om een functie uit te oefenen in één van de organen van de Belgische wetgevende macht. Een dergelijk verlof bestaat niet bij het Rekenhof, waar enkel een verlof is voorzien om een functie in een ministerieel kabinet uit te oefenen (artikel 77, 6°, statuut REK).

Het lijkt niet logisch dat het verlof voor opdracht niet wordt vermeld in de lijst in artikel 77, ontwerp COM P/I: in de artikelen 141 en volgende in nochtans wel in een dergelijk verlof voorzien.

Het verlof voorzien in artikel 77, 9°, ontwerp COM P/I (om medische onderzoeken te ondergaan die niet kunnen plaatsvinden buiten de diensturen), is ruimer dan het verlof om prenatale medische onderzoeken te ondergaan die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben, zoals geregeld in artikel 77, 10°, statuut REK. Wanneer personeelsleden van het Rekenhof andere medische onderzoeken moeten ondergaan die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben, wordt hen daar eventueel een dienstvrijstelling voor verleend.

- TITRE VIII : De la Commission de conciliation

La Cour des comptes dispose de deux chambres de recours (1 F et 1 N), qui la conseillent dans un nombre de matières bien déterminées concernant le personnel. Les représentants du personnel y sont désignés par les organisations syndicales représentées au Comité de consultation syndicale (articles 58 à 60 du statut CC). Le président de la chambre est désigné par la Cour. Les articles 58 et 59 du projet COM P/R instituent un organe similaire, dénommé "Commission de conciliation" et doté de compétences semblables. Le représentant du personnel est désigné par le personnel par vote à bulletin secret. La commission est présidée par un (ancien) magistrat, qui ne peut être membre du Comité.

L'article 58 du projet COM P/R dispose qu'un membre du personnel peut demander à être entendu par la Commission de conciliation lorsqu'a été formulée à son égard une proposition de le priver de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement. Un droit d'appréciation n'existant en la matière qu'en cas de suspension dans l'intérêt du service (articles 158 et suivants du projet COM P/R), il est recommandé de faire explicitement état de cette mesure dans ledit article 58.

- TITRE IX : Des positions administratives

Alors que, dans tous les statuts de fonctionnaires, et même dans l'intitulé du présent titre, figure, en néerlandais, le terme "standen" (positions), l'utilisation du terme "toestand" (situation) à l'article 73 du projet COM P/R peut semer la confusion.

L'article 77, 6°, du projet COM P/R prévoit un congé pour exercer une fonction dans un des organes du pouvoir législatif belge. Un tel congé n'existe pas à la Cour des comptes, où seul est prévu un congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel (article 77, 6°, du statut CC).

Il ne paraît pas logique que le congé pour mission ne soit pas mentionné dans la liste reprise à l'article 77 du projet COM P/R, alors que semblable congé est effectivement prévu aux articles 141 et suivants.

Le congé prévu à l'article 77, 9°, du projet COM P/R (pour subir des examens médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service) est plus large que le congé octroyé pour subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, comme réglé à l'article 77, 10°, du statut CC. Lorsqu'ils doivent subir des examens médicaux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, les membres du personnel de la Cour des comptes se voient éventuellement accorder une dispense de service à cet effet.

En vertu de l'article 78, 4e alinéa, du projet COM P/R, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé perd ses droits à la promotion et à l'avancement de

Een personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt verliest, krachtens artikel 78, 4^{de} lid, ontwerp COM P/I, zijn rechten op bevordering en op weddenverhoging. Krachtens artikel 78, 4^{de} lid, statuut REK, behoudt een personeelslid van het Rekenhof deze rechten wel.

Artikel 80, 1^{ste} lid, ontwerp COM P/I, lijkt overbodig omdat het ontwerp COM P/I zelf alle noodzakelijke elementen ter zake bevat.

De personeelsleden van het Comité genieten 30 werkdagen jaarlijks verlof, terwijl dit op het Rekenhof varieert (naargelang de leeftijd van het personeelslid) tussen de 24 en de 27 werkdagen. Het bijkomende jaarlijks vakantieverlof wegens leeftijd dat wordt toegekend bij het Rekenhof aan de personeelsleden boven de leeftijd van 60 jaar (artikel 81, statuut REK) en dat varieert van 1 tot 5 werkdagen, bestaat niet bij het Comité.

8 mei en de namiddag van 22 juli zijn geen feestdagen bij het Comité maar wel bij het Rekenhof, terwijl de personeelsleden van het Rekenhof slechts verlof hebben op de feestdag van hun Gemeenschap en de personeelsleden van het Comité zowel op 11 juli als op 27 september.

Het aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof dat mag worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar is bij het Comité beperkt tot 8.

Ook inzake omstandigheidsverlof bestaan er kleine verschillen. Op te merken valt dat voor het omstandigheidsverlof wegens het overlijden van een overgrootvader, ..., die inwoont bij het personeelslid 2 dagen verlof zijn voorzien, te kiezen in de periode tussen het overlijden en de begrafenis (artikel 84, § 1, 11, 1^{ste} lid, ontwerp COM P/I), terwijl er op een andere plaats een verlof voorzien is van de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis (met een minimum van 2 werkdagen) voor de bloed- of aanverwant die met het personeel onder hetzelfde dak woont (artikel 84, § 1, 4, ontwerp COM P/I). Een zelfde tegenstrijdigheid geldt tussen de bepalingen onder artikel 84, § 1, 5, ontwerp COM P/I en artikel 84, § 1, 11, 2^{de} lid).

Artikel 86, 2^{de} lid, ontwerp COM P/I, bepaalt dat de periodes van ziekte of invaliditeit gedurende de negen weken die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, in zwangerschapsverlof worden omgezet voor het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene. Bij het Rekenhof geldt dit voor de periodes van ziekte of gebrekkigheid gedurende de zeven weken die aan de bevallingsdatum voorafgaan (artikel 86, 2^{de} lid, statuut REK).

Het betaald vaderschapsverlof dat in de plaats komt van het bevallingsverlof indien de moeder kort na de bevalling overlijdt of bij hospitalisatie van de moeder en dat voorzien is in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (en ook in artikel 89, 3^{de} lid, ontwerp COM P/I) is niet expliciet vermeld in het statuut REK.

traitement. En vertu de l'article 78, 4e alinéa, du statut CC, un membre du personnel de la Cour des comptes, en revanche, conserve ces droits.

L'article 80, 1er alinéa, du projet COM P/R, semble superflu étant donné que le projet COM P/R contient lui-même tous les éléments nécessaires en la matière.

Les membres du personnel du Comité bénéficient de 30 jours ouvrables de congés annuels, alors qu'à la Cour, ce nombre varie (en fonction de l'âge du membre du personnel concerné) de 24 à 27 jours ouvrables. Les congés annuels de vacances supplémentaires octroyés à la Cour aux membres du personnel dépassant l'âge de 60 ans (article 81, statut CC) et variant de 1 à 5 jours ouvrables ne sont pas applicables au Comité.

Le 8 mai et l'après-midi du 22 juillet ne sont pas des jours fériés au Comité alors qu'ils le sont à la Cour ; les membres du personnel de la Cour n'ont congé que le jour de la fête de leur communauté et ceux du Comité ont congé tant le 11 juillet que le 27 septembre.

Le nombre de jours ouvrables de congés annuels de vacances pouvant être reporté à l'année civile suivante est limité à 8 au Comité.

De même, de légères différences existent en matière de congés de circonstance. Il est à signaler qu'en matière de congé de circonstances sont prévus 2 jours de congé, à choisir dans la période située entre le jour du décès et celui des funérailles (article 84, § 1er, 11, 1er alinéa, projet COM P/R), en cas de décès d'un arrière-grand-père, ..., habitant chez le membre du personnel, alors que, dans un autre alinéa, il est prévu un congé entre le jour du décès et celui des funérailles (avec au minimum 2 jours ouvrables) pour le décès des parents ou alliés habitant sous le même toit que le membre du personnel (article 84, § 1er, 4, projet COM P/R). Une même contradiction apparaît entre les dispositions reprises aux articles 84, § 1er, 5, du projet COM P/R et 84, § 1er, 11, 2e alinéa.

L'article 86, 2e alinéa, du projet COM P/R, stipule que les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les neuf semaines qui précèdent la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'intéressé. A la Cour, tel est le cas pour les périodes de maladie ou d'infirmité pendant les sept semaines qui précèdent cette date (article 86, 2e alinéa, statut CC).

Le congé parental rémunéré qui remplace le congé d'accouchement au cas où la mère décède peu après l'accouchement ou lors de l'hospitalisation de la mère et qui est prévu à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (ainsi qu'à l'article 89, 3e alinéa, du projet COM P/R) n'est pas explicitement mentionné dans le statut CC.

Le projet COM P/R ne prévoit aucun congé pour exercer une fonction d'intérimaire dans un établissement d'enseignement (cf. article 90, 1er alinéa, 3°, statut CC). Les membres du personnel de la Cour ne peuvent obtenir

In het ontwerp COM P/I is in geen verlof voorzien om als interimair een ambt uit te oefenen in een onderwijsinrichting (cfr. artikel 90, 1^{ste} lid, 3°, statuut REK).

Het personeel van het Rekenhof kan geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor Europese en gemeentelijke verkiezingen (cfr. artikel 90, 1^{ste} lid, 3°, ontwerp COM P/I).

Krachtens artikel 90, 3^{de} lid, ontwerp COM P/I, zijn de verlopen om prestaties te leveren als vrijwillig lid van de Civiele Bescherming en om een opdracht voor een vakvereniging te vervullen vergoed. Bij het Rekenhof is het vakbondsverlof niet vergoed, maar het verlof om lessen te volgen van de school voor Civiele Bescherming wel (artikel 90, 4^{de} lid, statuut REK). Vermoed kan worden dat de verwijzing in artikel 90, 3^{de} lid, ontwerp COM P/I, foutief gebeurde.

Voor het berekenen van het aantal dagen "ziekteverlof" worden bij het Rekenhof in principe ook alle voorgaande diensten meegerekend, die overeenkomstig de artikelen 177 en 178, statuut REK, in aanmerking komen voor het berekenen van de geldelijke anciënniteit. Bij het Comité zijn dit enkel de diensten die in de eigen dienst werden gepresteerd (artikel 94, § 2, ontwerp COM P/I).

De procedure die contractuele personeelsleden moeten volgen in geval van ziekte overeenkomstig artikel 99, 3^{de} lid, ontwerp COM P/I, hoort hier niet thuis aangezien het statuut op hen niet van toepassing is.

Krachtens artikel 102, statuut REK, kan een personeelslid in een periode van 10 jaar dienstactiviteit 90 dagen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid nemen. In artikel 102, ontwerp COM P/I, is ter zake een periode van 1 jaar in een periode van 10 jaar actieve dienst voorzien.

Artikel 107, ontwerp COM P/I, stelt een verlof voor opleiding in met verwijzing naar de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. In het Rekenhof werd hieromtrent een bijzonder reglement opgesteld.

- TITEL X : Definitieve ambtsneerlegging

Er kan niet éénduidig worden bepaald welke de gevolgen zijn voor een benoemd personeelslid wanneer zijn veiligheidsmachtiging (artikel 12, 2^{de} lid, ontwerp COM P/I) wordt ingetrokken : volgt een ambtshalve afzetting (artikel 166bis) of een disponibiliteit (artikel 1174°)?

5.2. DEEL II : BEZOLDIGINGSREGELING

- Algemeen

Het ontwerp COM P/I bevat nu een volledig eigen bezoldigingsregeling waarbij een rechtstreekse verwijzing naar het statuut van het personeel van

aucun congé pour présenter leur candidature aux élections européennes et communales (cf. article 90, 1er alinéa, 3°, projet COM P/R).

En vertu de l'article 90, 3e alinéa, du projet COM P/R, les congés pour accomplir des prestations en qualité d'agent volontaire de la Protection civile et pour remplir une mission syndicale sont rémunérés. A la Cour, le congé syndical n'est pas rémunéré, mais bien le congé pour suivre des cours de l'école de protection civile (article 90, 4e alinéa, statut CC). On peut présumer que la référence figurant à l'article 90, 3e alinéa, du projet CPM P/I, a été effectuée erronément.

Pour calculer le nombre de jours de "congé de maladie", sont, en principe, également comptabilisés à la Cour tous les services antérieurs qui, conformément aux articles 177 et 178, du statut CC, sont admissibles pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire. Au Comité, il ne s'agit que des services qui ont été accomplis dans le service même (article 94, § 2, projet COM P/R).

La procédure que doivent suivre les membres du personnel contractuel en cas de maladie conformément à l'article 99, 3e alinéa, projet COM P/R, n'a pas sa place ici, étant donné que le statut ne leur est pas applicable.

En vertu de l'article 102, du statut CC, un membre du personnel est, au cours d'une période de dix ans d'activité de service, admis à exercer ses fonctions par prestations réduites pour cause de maladie ou infirmité pendant 90 jours. A l'article 102 du projet COM P/R, une période d'1 an est prévue, en la matière, au cours d'une période de 10 ans d'activité de service.

L'article 107 du projet COM P/R propose un congé de formation en faisant référence à la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. A la Cour, un règlement particulier a été établi en la matière.

- TITRE X : De la cessation définitive des fonctions

Il n'est pas possible de déterminer sans ambiguïté quels sont les effets qui adviennent pour un membre du personnel en cas de retrait de l'habilitation de sécurité (article 12, 2e alinéa, du projet COM P/R) : s'ensuit-il une démission d'office (article 166 bis) ou une mise en disponibilité (article 117, 4°) ?

5.2. DEUXIEME PARTIE : STATUT PECUNIAIRE

- Généralités

Le projet COM P/R prévoit actuellement un régime pécuniaire tout à fait propre, ce qui rend superflu une référence directe au statut du personnel de la Cour. Cette remarque rejoint la recommandation de la Cour des comptes en la matière (cf. point 3 de la présente note).

het Rekenhof overbodig wordt. Dit komt overeen met de aanbeveling van het Rekenhof ter zake (cfr. punt 3 van deze nota).

- TITEL I : Wedden

Artikel 186, § 4, ontwerp COM P/I, verwijst naar een niet bestaand artikel 50, § 5, 2^{de} lid, en artikel 50, § 5, laatste lid.

De personeelsleden van het Comité worden maandelijks en vooraf betaald (artikel 188, § 1, ontwerp COM P/I), maar anders dan bij het Rekenhof het geval is, kunnen individuele personeelsleden een afwijkende regeling bekomen. Deze uitzonderingsmaatregel kan aanleiding geven tot vergissingen in geval van onnauwkeurig beheer van de uitbetaling van de wedden. De voorgestelde oplossing lost wel het probleem op waarover het Rekenhof een aanbeveling deed (cfr. punt 3 van deze nota).

In artikel 188, § 5, ontwerp COM P/I, wordt ten onrechte verwezen naar de onbestaande bepalingen van artikel 188, § 2, 1°, 3° en 4°. Vermoed wordt dat moet worden verwezen naar artikel 188, §§ 2, 3 en 4.

Artikel 188, § 6, ontwerp COM P/I, dat geen gelijkaardige bepaling kent in het statuut REK, kan slechts uitwerking hebben in zoverre het niet strijdig is met bestaande wetten. Zo kan een onregelmatige benoeming ook door deze bepaling geen recht openen op een overheidspensioen.

Aangezien het ontwerp COM P/I en a fortiori artikel 166, 1°, ontwerp COM P/I (waarnaar wordt verwezen in artikel 188, § 6), enkel geldt voor vastbenoemde ambtenaren, is de verwijzing in artikel 188, § 6, naar de wet arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, nutteloos.

- TITEL II : Toelagen en vergoedingen

In het ontwerp COM P/I (artikel 196bis) wordt een vergoeding toegekend voor de verplaatsing van de woonplaats van het personeelslid naar zijn werkplaats ten belope van het maandelijks abonnementsgeld voor het openbaar vervoer in tweede klasse. Bij het Rekenhof wordt als equivalent hiervoor een zelfde toelage verleend (gebaseerd op het aantal kilometers tussen de woon- en de werkplaats) als toegekend aan het personeel van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Bij de uitoefening van een hogere functie is in het ontwerp COM P/I na 30 dagen een vergoeding voorzien (artikel 197), terwijl dit bij het Rekenhof slechts na 90 dagen het geval is. Bij het Rekenhof kunnen hogere functies slechts worden uitgeoefend in de leidinggevende ambten, terwijl dit bij het Comité mogelijk is voor de louter administratieve functies van de griffier of eender welke andere functie die bij delegatie wordt verleend.

- TITRE Ier : Des traitements

L'article 186, § 4, du projet COM P/R se réfère à un article 50, § 5, 2e alinéa, et § 5, dernier alinéa, qui n'existe pas.

Les membres du personnel du Comité sont payés mensuellement et par anticipation (article 188, § 1er, projet COM P/R), mais, contrairement à ce qui est le cas à la Cour, les membres du personnel individuels peuvent obtenir un régime dérogatoire. Cette mesure exceptionnelle peut donner lieu à des erreurs en cas de gestion inexacte de la liquidation des traitements. La solution proposée résout effectivement le problème, qui a fait l'objet d'une recommandation de la Cour (cf. point 3 de la présente note).

L'article 188, § 5, du projet COM P/R fait à tort référence aux dispositions inexistantes de l'article 188, § 2, 1°, 3° et 4°. On présume qu'il doit faire référence à l'article 188, §§ 2, 3 et 4.

L'article 188, § 6, du projet COM P/R, sans disposition équivalente dans le statut CC, ne peut prendre effet que pour autant qu'il n'est pas contraire aux lois existantes. C'est ainsi qu'en application de cette disposition, une nomination irrégulière ne peut pas davantage ouvrir de droit à une pension de l'Etat.

Etant donné que le projet COM P/R, et, *a fortiori*, l'article 166, § 1er, du projet COM P/R (auquel il est fait référence à l'article 188, § 6) n'est applicable qu'aux agents définitifs, la référence, à l'article 188, § 6, à la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 est inutile.

- TITRE II : Allocations et indemnités

Dans le projet COM P/R (article 196 bis), une indemnité est octroyée pour le déplacement du membre du personnel du lieu de son domicile à celui de son travail, à concurrence du montant d'abonnement mensuel des transports en commun en deuxième classe. A la Cour, dans pareil cas, une même allocation est accordée (basée sur le nombre de kilomètres parcourus entre le lieu du domicile et celui du travail) que celle accordée au personnel de la Chambre des représentants.

Pour l'exercice d'une fonction supérieure, le projet COM P/R prévoit une allocation après 30 jours (article 197), alors qu'à la Cour, tel n'est le cas qu'après 90 jours. A la Cour, des fonctions supérieures ne peuvent être exercées que dans les fonctions dirigeantes, alors qu'au Comité, tel peut déjà être le cas pour les fonctions purement administratives du greffier ou toute autre fonction conférée par délégation.

La compétence du Comité permanent est large en matière d'octroi d'allocations et d'indemnités : ni les circonstances éventuelles ni les montants proprement dits ne sont définis de manière stricte (bien qu'un certain nombre d'allocations et indemnités aient, évidemment, été déterminées et que des

De bevoegdheid van het Vast Comité bij de toekenning van toelagen en vergoedingen is verregaand : noch de eventuele omstandigheden, noch de eigenlijke bedragen zijn strikt gedefinieerd (hoewel er vanzelfsprekend een aantal toelagen en vergoedingen zijn bepaald en er meestal ook maximumbedragen werden vastgelegd). Het Comité heeft ter zake blijkbaar een ruime discretionaire bevoegdheid.

Personeelsleden die welbepaalde toelagen of vergoedingen genieten, verliezen het voordeel ervan na een onafgebroken periode van afwezigheid wegens ziekte van 60 dagen bij het Rekenhof (artikel 208) en 30 dagen bij het Comité (artikel 208).

Artikel 209, statuut REK, kent een afscheidsvergoeding toe aan personeelsleden van het laagste niveau wanneer ze met pensioen gaan, de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en minstens 25 jaar dienst hebben. Bij het Comité kan een dergelijke toelage worden toegekend aan alle personeelsleden, ongeacht hun niveau, die aan dezelfde voorwaarden voldoen.

5.3. DEEL III : VAKBONDSSTATUUT

Bij het Rekenhof wordt het personeel in de Commissie voor Overleg met de vakverenigingen vertegenwoordigd door een aantal personeelsleden die zijn aangeduid door de erkende vakorganisaties (artikel 219), terwijl alle personeelsleden van het Comité deel uitmaken van de Commissie voor overleg met het personeel (artikel 219).

5.4. DEEL V : ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

Bij het Comité wordt in het statuut formeel het K.B. van 9 maart 1995 ter bescherming van het personeelslid tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut, bij wege van referentie toepasselijk verklaard.

Bovendien worden in het statuut nadere regels aangaande de rechtspositie en de bevoegdheden van de vertrouwenspersoon vastgelegd.

In het Rekenhof bestaan zulke formele statutaire bepalingen niet, maar zijn voor het overige de nodige maatregelen getroffen tot toepassing bij analogie van de voornoemde reglementering, onder meer door de aanstelling van vertrouwenspersonen (artikel 224bis).

5.5. DEEL VII : OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

In artikel 225, ontwerp COM P/I, wordt het Rekenhof als adviesorgaan vermeld wanneer er een "betwisting" is tussen het Comité en een personeelslid.

montants maximums aient le plus souvent également été définis). Le Comité a manifestement un large pouvoir discrétionnaire en la matière.

Les membres du personnel qui bénéficient de certaines allocations ou indemnités perdent cet avantage après une période de 60 jours d'absence ininterrompue pour cause de maladie à la Cour (article 208) et de 30 jours au Comité (article 208).

L'article 209, du statut CC octroie une indemnité de fin de carrière aux membres du personnel du niveau le plus bas à l'occasion de leur mise à la retraite, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans au moins et comptent plus de 25 années de services. Au Comité, pareille allocation peut être octroyée à tous les membres du personnel, quel que soit leur niveau, s'ils répondent aux mêmes conditions.

5.3. TROISIEME PARTIE : STATUT SYNDICAL

A la Cour des comptes, le personnel est représenté au sein du Comité de consultation syndicale par un certain nombre de membres du personnel qui ont été désignés par les organisations syndicales reconnues (article 219), alors que tous les membres du personnel du Comité font partie de l'Assemblée de consultation du personnel (article 219).

5.4. CINQUIEME PARTIE : HARCELEMENT SEXUEL

Au Comité, l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les départements et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public est, dans le statut, rendu formellement applicable par voie de référence.

En outre, le statut fixe des règles complémentaires en ce qui concerne la situation juridique et les compétences de la personne de confiance.

A la Cour, de telles dispositions statutaires formelles n'existent pas, mais, pour le surplus, les mesures d'application nécessaires ont été prises par analogie à la réglementation précitée, notamment par la désignation de personnes de confiance (article 224 bis).

5.5. SEPTIEME PARTIE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

A l'article 225 du projet COM P/R, la Cour des comptes est mentionnée comme organe consultatif lorsqu'une "contestation" intervient entre le Comité et un membre du personnel.

5.6. ANNEXES

(annexe 1)

En vertu de l'article 1er, § 1er, de l'arrêté royal du 18 juillet 1966 portant coordination des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, les lois sur l'emploi des langues en matière administrative sont applicables au

5.6. BIJLAGEN

(bijlage 1)

Krachtens artikel 1, § 1, van het K.B. van 18 augustus 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, zijn de wetten inzake taalgebruik in bestuurszaken toepasselijk op het administratief personeel van het Comité. Er moet een taalkader worden vastgelegd en de graden moeten in taaltrappen worden ingedeeld.

In de personeelsformatie worden telkens slechts de wervingsgraden vermeld. Er kan worden verondersteld dat hiermee ook de daaropvolgende bevorderingsgraden worden beoogd.

Het kan verwondering wekken dat in de personeelsformaties voor verschillende statutair opgerichte graden in geen betrekkingen worden voorzien.

(bijlage 5)

De minimumwedde bij werving in de graad attaché (COM P/I) ligt hoger dan de beginwedde van een adjunct-auditeur (REK); de schalen van de tweede graad van de loopbaan zijn ongeveer gelijklopend en de schaal van de 3^{de} graad is gunstiger bij het Rekenhof.

De loopbaan van vertaler (REK) is financieel identiek aan de auditeursloopbaan (REK), terwijl de loopbaan van vertaler, documentalist, boekhouder en jurist (COM P/I) minder gunstig is dan de loopbaan van attaché (COM P/I).

De beginschaal van de loopbanen in niveau 2+ (COM P/I) is gelijk aan de schalen van de tweede graad van niveau 2+ (REK), de tweede graad van de loopbanen in niveau 2+ (COM P/I) is gelijk aan de schaal van de derde graad (REK) en de schaal van de derde (hoogste) graad in niveau 2+ (COM P/I) is gelijk aan de schaal van de vierde graad (hoogste) bij het Rekenhof.

De schalen in de loopbaan in niveau 2 (COM P/I) zijn gunstiger dan de schalen bij het Rekenhof.

Ook in niveau 3 (COM P/I) zijn de schalen gunstiger. Bij het Rekenhof bestaat evenwel een (gunstiger) financiële loopbaan voor de technische graden van niveau 3, maar die is lager dan de vergelijkbare loopbaan (chauffeur bijvoorbeeld) bij het Comité.

6. Eindopmerking.

Het onderzochte ontwerp van statuut werd duidelijk overgenomen van de bestaande statutaire regels voor het personeel van het Rekenhof. Vanuit legistisch oogpunt is het niet aangewezen in een nieuw statuut veelvuldig artikelnummers over te slaan en zelfs hoofdstukken in te lassen zonder inhoud. De leesbaarheid zou zeker verhogen indien een opeenvolgende nummering wordt toegepast.

personnel administratif du Comité. Un cadre linguistique doit être fixé et les grades doivent être répartis en degrés linguistiques.

Le cadre du personnel ne reprend chaque fois que les grades de recrutement. On peut supposer que les grades de promotion suivants sont ainsi également visés.

Il peut sembler étonnant que, dans les cadres de personnel, aucun emploi n'est prévu pour différents grades créés statutairement.

(annexe 5)

Le traitement minimum liquidé lors du recrutement dans le grade d'attaché (COM P/R) est supérieur à celui du traitement minimal d'auditeur adjoint (CC) ; les échelles du deuxième grade de la carrière sont à peu près équivalentes et l'échelle du 3e grade est plus favorable à la Cour.

La carrière de traducteur (CC) est identique, d'un point de vue financier, à la carrière d'auditeur (CC), alors que celle de traducteur, de documentaliste, de comptable et de juriste (COM P/R) est moins favorable que celle d'attaché (COM P/R).

L'échelle minimale dans les carrières du niveau 2+ (COM P/R) est égale aux échelles du deuxième grade du niveau 2+ (CC), le deuxième grade des carrières du niveau 2+ (COM P/R) est égal à l'échelle du troisième grade (CC) et l'échelle de troisième grade (le plus élevé) du niveau 2+ (COM P/R) est égale à celle du quatrième grade (le plus élevé) à la Cour.

Les échelles dans la carrière du niveau 2 (COM P/R) sont plus favorables que celles prévalant à la Cour.

De même, au niveau 3 (COM P/R), les échelles sont plus favorables. A la Cour, il existe certes une carrière financière (plus favorable) pour les grades techniques du niveau 3, mais elle est inférieure à celle de la carrière comparable (par exemple, chauffeur) au Comité.

6. Remarque finale

Le projet de statut à l'examen a été clairement repris des règles statutaires actuellement en vigueur pour le personnel de la Cour. D'un point de vue légistique, il n'est pas indiqué, dans un nouveau statut, d'omettre fréquemment des numéros d'articles, voire d'insérer des chapitres sans contenu. La lisibilité serait certainement accrue si une numérotation ininterrompue était appliquée.

BIJLAGE 2

ANTWOORD VAN DE VASTE COMITÉS

23.05.2001

ANNEXE 2

RÉPONSE DES COMITÉS PERMANENTS

23.05.2001

**ONTWERP VAN ANTWOORD OP DE OP- EN AANMERKINGEN DIE HET
REKENHOF HEEFT GEFORMULEERD OP HET ONTWERPSTATUUT VAN
HET ADMINISTRATIEF PERSONEEL VAN DE VASTE COMITES VAN
TOEZICHT OP DE POLITIE- EN INLICHTINGENDIENSTEN**

Inleidende opmerkingen

Op 7 juli 2000 legden de Voorzitters van de Vaste Comités van Toezicht op de politie- en inlichtingendiensten het ontwerpstatuut van het administratief personeel neer, zoals het tijdens de gezamenlijke vergadering van beide Comités van 5 juli 2000 werd goedgekeurd.

Op 24 april 2001 werden de voorzitters, samen met de leden en griffiers van de Comités, uitgenodigd om de vergadering van de Commissie voor Comptabiliteit bij te wonen met als agendapunt de bespreking van het statuut van het administratief personeel van de Comités.

Na afloop van deze vergadering, werd de nota van 25 oktober 2000 met de opmerkingen die het Rekenhof hierop had geformuleerd, aan de Comités overhandigd en werden zij verzocht hierop te antwoorden.

De Comités wensen eraan te herinneren dat, hoewel ze het statuut van het personeel van het Rekenhof wensten over te nemen, door er heel wat elementen aan te ontnemen, zij het evenwel op enkele plaatsen dienden aan te passen, meer bepaald wat hun specifieke structuren en opdrachten betreft.

De omvang van het personeel van het Rekenhof¹ is niet te vergelijken met die van de Vaste Comités. De Comités hebben er dan ook voor gekozen, rekening houdend met de zeer beperkte omvang van hun administratief personeel, personen aan zich te binden die over bijzondere bekwaamheden beschikken en erg betrouwbaar en stabiel zijn om de specifieke opdrachten waarvoor ze zijn opgeleid, te vervullen. De beperkte structuren van de administratieve diensten maken geleidelijke promotie zoals die binnen andere administratieve diensten voorkomt, onder meer bij het Rekenhof, onmogelijk. De doelstelling om hooggeschoold personeel in dienst te houden dankzij een passende opleiding wordt gerealiseerd door bijzondere bepalingen of maatregelen aan te nemen. Het zijn precies deze bijzondere maatregelen die deels het voorwerp zijn van de opmerkingen van het Rekenhof maar ook van de verklaringen waarmee de Vaste Comités hun standpunt verdedigen.

De Vaste Comités hebben het verslag van het Rekenhof zeer aandachtig bestudeerd. Zij formuleren antwoorden op de vragen, aanmerkingen en opmerkingen van dit verslag en houden hierbij dezelfde volgorde aan.

¹ Meer dan 600 personen, terwijl het Vast Comité I en het Vast Comité P respectievelijk 9 en 18 administratieve personeelsleden tellen.

REPONSE DES COMITES PERMANENTS DE CONTROLE DES SERVICES DE POLICE ET DE RENSEIGNEMENTS :

Remarques préliminaires

Le 7 juillet 2000, les Présidents des Comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements déposaient le projet de statut du personnel administratif tel qu'il avait été approuvé en réunion commune des deux Comités le 5 juillet 2000.

Le 24 avril 2001, les présidents accompagnés des membres et des greffiers des Comités étaient invités à participer à la réunion de la Commission de la comptabilité qui avait à son ordre du jour l'examen du statut du personnel administratif des Comités.

A l'issue de cette réunion, la note du 25 octobre 2000 contenant les observations formulées par la Cour des Comptes fut remise aux Comités qui furent invités à y répondre.

Les Comités entendent rappeler que, s'ils ont voulu effectivement calquer le statut du personnel de la Cour des Comptes en s'inspirant profondément de celui-ci, ils ont néanmoins dû l'adapter à quelques endroits aux structures et aux missions spécifiques qui sont les leurs. En outre, il leur appartenait de prendre en considération les conditions du statut en vigueur au moment du recrutement de l'ensemble du personnel administratif.

L'importance du personnel de la Cour des Comptes⁹ est sans commune mesure avec celle des Comités permanents. Les Comités ont donc pris l'option, compte tenu du caractère très limité de leur personnel administratif, de s'attacher des personnes ayant des compétences particulières, offrant un degré de fiabilité et de stabilité élevé pour assurer les missions particulières auxquelles elles sont formées. Les structures restreintes des services administratifs interdisent une progression promotionnelle similaire aux autres services administratifs comme c'est le cas notamment à la Cour des Comptes. L'objectif visé de maintenir en service du personnel hautement qualifié grâce à une formation appropriée passe par l'adoption de dispositions ou de mesures particulières. Ce sont ces mesures particulières qui font l'objet, en partie, des remarques de la Cour des Comptes mais aussi des explications justificatives de la part des Comités permanents.

Les Comités permanents ont examiné avec la plus grande attention le rapport de la Cour des Comptes. Ils apportent les réponses aux questions, observations et remarques en suivant l'ordre de celles-ci.

DEEL EEN : KADER EN ADMINISTRATIEF STATUUT

TITEL 1 : TOEPASSINGSGBIED

Het Rekenhof merkt op dat hoewel **artikel 1** stelt dat het ontwerp in principe van toepassing is op de statutaire personeelsleden en bij uitbreiding op de personeelsleden die stagiair zijn, dit ontwerp verscheidene bepalingen bevat die betrekking hebben op contractuele personeelsleden.

Het klopt dat de termen "contractueel personeel" en "contractueel personeelslid" op verscheidene plaatsen in de tekst voorkomen, meer bepaald in de **artikelen 17, 23, 49, 51, 94§2, en 99** van het ontwerp.

Inderdaad:

- In **artikel 17** wordt verwezen naar het contractueel personeel dat, naast een reeks welomschreven categorieën van personen, de voorkeur kan krijgen om tot de stage te worden toegelaten. Dit is een maatregel die ernaar streeft de personen die bij de instelling in dienst zijn geweest, in staat te stellen, bij een gelijkwaardige rangschikking, de voorkeur te krijgen om tot de stage te worden toegelaten, die is voorzien in het statuut, zonder dat dit daarom een absoluut recht is aangezien de bepaling het Comité het recht geeft om de voorkeur al dan niet te aanvaarden. Bijgevolg is er, aangezien het niet handelt om een recht noch een verplichting ten gunste of ten laste van het contractueel personeel, geen reden om te stellen dat er terzake een interferentie optreedt.
- Voor **artikel 23** wordt voorgesteld de vermelding "contractueel personeel" te schrappen.
- Er wordt voorgesteld **artikel 49§1, 3^{de} lid** als volgt te wijzigen: "*Prestaties verricht in de hoedanigheid van gedetacheerd personeelslid of stagiair worden gelijkgesteld met prestaties van personeelsleden, het Comité kan evenwel de prestaties verricht in de hoedanigheid van contractueel personeelslid in overweging nemen*". Deze bepaling is ook bedoeld om een administratief personeelslid dat vooraf werd aangeworven in de hoedanigheid van contractueel personeelslid, in staat te stellen alle prestaties die het heeft verricht voor rekening en ten bate van de Comités, te doen gelden. De Comités beschikken dus over een mogelijkheid die voor het betrokken contractueel personeelslid geen recht noch een verplichting inhoudt.
- Er wordt voorgesteld dezelfde wijzigingen aan te brengen aan de laatste paragraaf van **artikel 49**, deze paragraaf wordt dus vervangen door bovenstaande tekst.
- Er wordt ook voorgesteld de laatste zin van **artikel 51** te schrappen, waarin wordt gesteld dat de bepalingen van de tuchtregeling niet van toepassing zijn

PREMIERE PARTIE : CADRE ET STATUT ADMINISTRATIF

TITRE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION

La Cour des Comptes observe que bien qu'il soit mentionné à l'**article 1^{er}** que le projet s'applique en principe au personnel statutaire et par extension, au personnel stagiaire, ledit projet reprend à plusieurs reprises des dispositions ayant trait aux membres du personnel contractuel.

Il est exact que les termes "personnel contractuel" et "agent contractuel" figurent à divers endroits du texte, plus précisément aux **articles 17, 23, 49, 51, 94§2, et 99** du projet.

En effet :

- A l'**article 17**, il est fait référence au personnel contractuel qui peut, à côté d'une série de catégorie de personnes bien déterminées, bénéficier d'une préférence pour une admission au stage. Il s'agit d'une mesure visant à permettre aux personnes qui ont participé aux activités de l'institution de bénéficier, à classement égal, d'une préférence pour l'admission au stage prévu par le statut, sans pour autant que cela ne constitue un droit absolu puisque la disposition donne au Comité le pouvoir de consentir ou non la préférence. Dès lors qu'il ne s'agit ni d'un droit, ni d'une obligation au profit ou à charge du personnel contractuel, il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a une interférence en la matière.
- A l'**article 23**, il est proposé de supprimer la mention au personnel contractuel.
- Il est proposé de modifier l'**article 49§1, 3^e alinéa** comme suit : "*Les prestations effectuées en qualité de personnel détaché ou stagiaire sont assimilées à celles des membres du personnel, le Comité peut toutefois prendre en considération les prestations effectuées en qualité d'agent contractuel*". Il s'agit aussi de permettre à un agent administratif ayant été préalablement recruté en qualité d'agent contractuel de faire valoir l'ensemble des prestations effectuées pour le compte et à l'avantage des Comités. Les Comités disposent donc d'une faculté qui ne correspond pour l'agent contractuel concerné à aucun droit ni à aucune obligation.
- Les mêmes modifications sont proposées au dernier paragraphe de l'**article 49 § 2**, ce paragraphe étant donc remplacé par le texte cité ci-dessus.
- Il est également proposé de supprimer la dernière phrase de l'**article 51** précisant que les dispositions relatives au statut disciplinaire ne s'appliquent

op personeelsleden die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen. Deze zin is immers overbodig.

- Voor **artikel 94§2** wordt voorgesteld het woord "contractueel" te schrappen uit de lijst van woorden die tussen haakjes staan.
- Voor **artikel 99** wordt voorgesteld de eerste zin van de 3^{de} en laatste paragraaf te schrappen.

TITEL II : PLICHTEN EN ONVERENIGBAARHEDEN

Artikel 8 van het ontwerp stelt dat het administratief personeelslid geen beroepsactiviteiten mag cumuleren. De beperkingen verschillen van die van het Rekenhof maar beantwoorden eigenlijk aan de zorg om te vermijden dat er activiteiten worden uitgeoefend die onverenigbaar zijn met de opdrachten en taken van beide instellingen. De beperkingen verschillen dus naar gelang van de opdrachten van beide instellingen. De tekst van het ontwerp is dus minder beperkend dan de tekst die het Rekenhof oplegt, gezien zijn grote bevoegdheid *ratione materiae*.

Artikel 9 van het ontwerp bepaalt inderdaad dat het personeelslid verplicht is het Comité in kennis te stellen alvorens zich kandidaat te stellen voor een politiek mandaat alsook van de uitoefening van een dergelijk mandaat. Teneinde de teksten op elkaar af te stemmen en elke betwisting terzake te vermijden, wordt voorgesteld de derde en laatste zin van **artikel 9** te schrappen vanaf "Het Vast Comité brengt vervolgens een met redenen omkleed advies uit ...".

TITEL III : WERVING

Het ontwerpstatuut voorziet inderdaad in een selectieprocedure die eveneens een andere vorm kan aannemen dan die van een vergelijkend examen. De selectieprocedure wordt uitgevoerd volgens de nauwkeurige en objectieve criteria die door het Vast Comité zijn vastgelegd. In dit opzicht wordt eraan herinnerd dat de zeer specifieke opdrachten van de Comités bijzondere vereisten met zich brengen, die vanzelfsprekend gevolgen hebben voor de wervingsprocedures. Bijgevolg werd de mogelijkheid voorzien om gebruik te maken van een soepeler selectieprocedure, waarbij de objectiviteit evenwel wordt gewaarborgd. De alternatieve procedure moet, in elk geval, verplicht gebeuren via een openbare oproep tot kandidaatstelling, die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd, en via een strikt objectieve vergelijking van de kandidaturen.

Het klopt, zoals het Rekenhof aangeeft, dat in **artikel 11, 3^{de} lid** de woorden "... *krachtens lid 1, 1° van dit artikel*" moeten worden vervangen door de woorden "*krachtens lid 2, 1° van dit artikel*".

pas au personnel engagé par contrat de travail compte tenu de son caractère superfétatoire.

- A l'**article 94§2**, il est proposé de supprimer le mot "contractuel" dans les mots figurant entre parenthèses.
- A l'**article 99**, il est proposé de supprimer la première phrase du 3^e et dernier paragraphe.

TITRE II : DES DEVOIRS ET INCOMPABILITES

L'**article 8** du projet dispose que le membre du personnel administratif ne peut cumuler des activités professionnelles. Les limitations sont différentes de celles de la Cour des Comptes mais correspondent en fait au souci de ne pas autoriser l'exercice d'une activité incompatible avec les missions et devoirs des deux institutions. Les limitations sont donc d'un ordre différent selon les missions des deux institutions. Le texte du projet est donc moins restrictif que celui imposé par la Cour des Comptes en raison de sa large compétence *ratione materiae*.

L'**article 9** du projet prévoit effectivement que le membre du personnel est obligé d'aviser le Comité avant de se porter candidat à un mandat politique et aussi lors de l'exercice d'un mandat s'il l'obtient. En vue d'harmoniser les textes et pour éviter toute contestation en la matière, il est proposé de supprimer la deuxième et dernière phrase de l'**article 9** à partir de "*lequel rend un avis ...*".

TITRE III : DU RECRUTEMENT

Le projet de statut prévoit effectivement une procédure de sélection qui peut également revêtir une autre forme que celle d'un concours. La procédure de sélection est menée selon les critères précis et objectifs fixés par le Comité permanent. Il est rappelé à cet égard que les missions très spécifiques des Comités entraînent dans leur chef des niveaux d'exigences particulières qui se répercutent évidemment sur les procédures de recrutement. En conséquence, il a été prévu la possibilité de recourir à une procédure de sélection plus souple tout en garantissant l'objectivité de celle-ci. La procédure alternative indiquée doit, en tout état de cause, passer obligatoirement par un appel public aux candidats publié dans les colonnes du Moniteur et par une comparaison strictement objective des candidatures.

Il est exact, comme l'indique la Cour des Comptes, qu'à l'**article 11, 3^e alinéa**, les mots "*... par l'alinéa 1, 1^o, du présent article*" doivent effectivement être remplacés par les mots "*par l'alinéa 2, 1^o du présent article*".

De Comités menen dat het niet noodzakelijk opportuun is of van goed bestuur getuigt om personen te werven in een graad of niveau lager dan die waarmee hun diploma's overeenstemmen. Deze wervingspolitiek werd bovendien verscheidene jaren geleden reeds aangenomen door de Europese administraties en instellingen en zeer strikt toegepast.

Het ontwerpstatuut heeft de mogelijkheid om ambtshalve een selectieprocedure op te starten gewoonweg uitgesloten, wat de Comités de mogelijkheid biedt om op het ogenblik van de werving, naar gelang van de omstandigheden of gebeurtenissen op de arbeidsmarkt, de meest geschikte formule te kiezen.

Dat er in **artikel 12, 3^{de} lid** een veiligheidsmachtiging wordt geëist, beantwoordt aan de veiligheidsvoorschriften die werden opgelegd aan de leden van de Comités, waarmee het administratief personeel nauw samenwerkt. Het Comité I behandelt, in het kader van zijn wettelijke opdracht, over het algemeen materies die krachtens de wet van 11 december 1998 geclassificeerd zijn. In het kader van gezamenlijke onderzoeken kan het personeel van het Comité P ook geclassificeerde materies moeten behandelen.

Het ontwerpstatuut bepaalt in **artikel 16, 3^{de} lid** inderdaad dat enkel de kandidaturen van personeelsleden die, op de datum waarop de inschrijvingen voor het examen worden afgesloten, reeds een beoordeling "zeer goed" hebben gekregen, in aanmerking worden genomen om te worden aangeworven in een hogere graad, in tegenstelling tot het systeem dat het Rekenhof toepast, waarbij men met de evaluatie rekening houdt om een gunstiger eindrangschikking toe te kennen.

Op basis van de tekst van het ontwerp wordt de kandidaat immers op voet van gelijkheid geplaatst wat de resultaten van de vergelijkende examens betreft.

De duur van de stage wordt vastgelegd op een jaar voor alle niveaus overeenkomstig de bepalingen van het huidige statuut (**art. 18 § 3**).

Het recht van initiatief dat krachtens **artikel 21** aan de griffier is voorbehouden, inzake het voorstel tot ontslag van stagiairs, is gebaseerd op de **artikelen 58 en 62** van de wet van 18 juli 1991 krachtens dewelke het personeel onder zijn gezag staat en hij belast is met de leiding over het administratief personeel.

Het is niet correct te stellen dat **artikel 22** van het ontwerp bepaalt dat de stagiair om te worden benoemd, een geschreven verklaring moet ondertekenen aangezien de benoeming is voorzien in **artikel 21** van het ontwerp. Het vervullen van twee formaliteiten maakt het gewoonweg mogelijk de benoeming effectief te maken volgens de voorwaarden van het statuut, onder meer volgens de voorwaarden inzake het beroepsgeheim.

Les Comités estiment qu'il n'est pas nécessairement opportun ou de bonne administration de recruter des personnes dans un grade ou un niveau inférieur à leur(s) diplôme(s). Cette politique de recrutement, par ailleurs adoptée il y a plusieurs années déjà par les administrations des institutions européennes et par la Chambre des Représentants elle-même est appliquée de manière très stricte. Le projet de statut a simplement exclu la prise en compte d'office, ce qui laisse la faculté aux Comités de choisir au moment du recrutement, en fonction de circonstances ou d'événements liés au marché de l'emploi, d'opter pour la formule la plus appropriée.

L'exigence d'une habilitation de sécurité, à l'**article 12, alinéa 3**, répond aux exigences de sécurité imposées déjà aux membres des Comités dont le personnel administratif est le proche collaborateur. Le Comité R, dans le cadre de sa mission légale, traite généralement des matières classifiées au sens de la loi du 11 décembre 1998. Dans le cadre d'enquêtes communes, le personnel du Comité P peut lui aussi être appelé à traiter des matières classifiées.

Le projet de statut prévoit effectivement à l'**article 16, alinéa 3**, que seules les candidatures de membres du personnel ayant obtenu au moins une évaluation "très bon" son admis à participer à un recrutement à un grade supérieur, contrairement au système adopté par la Cour des Comptes, qui prend en considération l'évaluation pour attribuer un classement final plus favorable.

Les candidats, sur la base du texte du projet, sont en effet ainsi placés sur un pied d'égalité au niveau des résultats des concours.

La durée du stage a été fixée à un an pour tous les niveaux, conformément aux dispositions du statut actuel (**art. 18 § 3**).

Le droit d'initiative réservé au greffier par l'**article 21**, en matière de proposition de licenciement de membres du personnel en stage, est fondé sur les **articles 58 et 62** de la loi du 18 juillet 1991 en vertu desquels le personnel est placé sous son autorité, personnel dont il assure la gestion.

Il n'est pas exact de considérer que l'**article 22** du projet prévoit que pour être nommé, le stagiaire doit signer une déclaration écrite puisque la nomination est prévue à l'article précédent, l'**article 21** du projet. L'accomplissement de deux formalités permet de rendre simplement effective la nomination aux conditions du statut notamment aux conditions prévues en matière de secret professionnel. (**article 64** de la loi du 18 juillet 1991, modifié par l'**article 38** de la loi du 1^{er} avril 1999)

TITEL IV : EVALUATIE

Het evaluatiesysteem van het ontwerp hemeemt het evaluatiesysteem van het huidig statuut. Het is dus gebaseerd op de zorg om een continuïteit te waarborgen in het algemene evaluatiebeleid. Het ontwerp heeft tot doel evaluaties mogelijk te maken die gebaseerd zijn op objectieve beoordelingselementen.

Er wordt onderstreept dat de Comités een beleid willen volgen waarbij de beoordeling "uitzonderlijk" slechts wordt toegekend aan de meest verdienstelijke personeelsleden. Het is bijgevolg juist dat de evaluaties "zeer goed" en "uitzonderlijk" in aanmerking worden genomen om de administratieve stand van elk personeelslid vast te leggen, de weddeverhoging te bepalen en eventueel een premie toe te kennen die tussen 1 en 5% van de bruto jaarwedde bedraagt, waarbij de bepaling van het percentage aan de beoordeling van het Comité wordt overgelaten.

Men dient er rekening mee te houden dat de Comités tijd heb geïnvesteerd en inspanningen hebben geleverd om hun administratieve personeelsleden te selecteren, te werven en op te leiden. De promotiemogelijkheden of -kansen binnen de administratie zijn, zoniet onmogelijk, op zijn minst erg beperkt.

De Financiële stimulans moet de Comités in staat stellen zijn geschoold en in casu performant personeel aan zich te binden, wat binnen grote administratieve structuren niet noodzakelijk een prioriteit is (**art. 26, 3  **).

Het ontwerp is zeer nauwkeurig wat de aard van de premie betreft. **Artikel 36, 3  ** geeft zeer duidelijk weer dat "*De evaluatie in aanmerking wordt genomen om*

1   ...

2   ...

3   *de eventuele toekenning van een premie die tussen 1 en 5% bedraagt, te bepalen*".

Dit betekent dat de toekenning van de premie uitsluitend voortvloeit uit een beslissing van het Comité die slechts kan worden genomen in de precieze gevallen voorzien in het statuut. De mogelijkheid om al dan niet een premie toe te kennen, binnen een marge van vijf procent, is voor de Comités een stimulans tot performantie, stabiliteit en dus tenslotte tot een beter beheer van de menselijke middelen.

TITEL V : ANCIENNITEIT EN RANGSCHIKKING

Het Rekenhof wijst er terecht op dat het begrip "ancienniteit" niet meer gedefinieerd wordt in **artikel 38** van het ontwerp. Er wordt dus voorgesteld de vergetelheid in kwestie goed te maken door een   3 aan **artikel 38** toe te voegen waarvan de tekst als volgt luidt: "*Voor de dienstancienniteit worden de in*

TITRE IV : DE L'EVALUATION

Le système d'évaluation du projet reprend le système d'évaluation du statut actuel. Il est donc fondé sur le souci de maintenir une continuité dans la politique générale d'évaluation. Le but du projet est de pouvoir déterminer des évaluations en se fondant sur des éléments objectifs d'appréciation.

Il est souligné que la politique que veulent suivre les Comités est de n'attribuer la cotation "exceptionnel" qu'en faveur des membres du personnel les plus méritants. Il est dès lors exact que les évaluations "très bon" et "exceptionnel" sont prises en considération pour fixer la situation administrative de chaque agent, son avancement de traitement et l'octroi éventuel d'une prime dont le montant varie de 1 à 5 % du traitement brut annuel, la fixation du pourcentage étant laissée à l'appréciation du Comité.

Il convient de tenir compte du fait que les Comités ont investi en temps et en devoirs pour sélectionner, recruter et ensuite former leurs agents administratifs. Les ouvertures ou les possibilités de promotion au sein de l'administration sont, sinon impossibles, à tout le moins extrêmement limitées. Cet incitant compense en effet, en partie, l'absence de perspectives de promotion et constitue indéniablement un moteur à la performance. Celui-ci est d'ailleurs présent dans le statut actuel.

Ce même incitant financier doit pouvoir permettre aux Comités de s'assurer l'attachement de son personnel qualifié et performant en l'espèce (**art. 26, 3°**).

Le projet est très précis quant au caractère de la prime. **L'article 26, 3°** indique très clairement que "*L'évaluation est prise en considération pour fixer*

1° ...

2° ...

3° l'octroi éventuel d'une prime se situant entre 1 et 5 %".

Ce qui signifie que l'octroi de la prime résulte exclusivement d'une décision du Comité, laquelle ne peut avoir lieu que dans les cas précis prévus par le statut. La faculté de décider ou non l'octroi, associée à une fourchette contenant cinq valeurs, donnent aux Comités un incitant à la performance, à la stabilité et donc en définitive une meilleure gestion des ressources humaines.

aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid in deze hoedanigheid is benoemd".

Voor **artikel 46** meent het Rekenhof dat de betekenis van de woorden "tot andere graden" niet duidelijk is aangezien er in het hoofdstuk geen sprake is van specifieke graden. Er wordt stilzwijgend verwezen naar de graden die voorkomen in de tabellen als bijlage die noodzakelijk deel uitmaken van het statuut. Niettemin wordt, om aan de opmerking te voldoen, voorgesteld een tweede paragraaf aan **artikel 46** toe te voegen met volgende inhoud: "*De graden zijn deze voorzien in bijlage V van onderhavig statuut*".

Het Rekenhof wijst erop dat volgens **artikel 49 § 1°** van het ontwerp de prestaties verricht in de hoedanigheid van contractueel ambtenaar of gedetacheerd personeelslid in aanmerking worden genomen indien men naar een hoger niveau overgaat, wat niet het geval is voor het personeel van het Hof. Dit is een keuze die de Comités hebben gemaakt en die rekening houdt met een zeker evenwicht. De activiteiten die werden verricht, over het algemeen tijdens de periode die men als de moeilijkste kan beschouwen, om de nodige kennis te verwerven en zich aan te passen aan de structuren en personen, vormen voor de Comités een beoordelingselement in de loopbaan van hun personeelsleden.

Artikel 49bis van het ontwerp is volgens het Rekenhof overbodig aangezien het tweede deel van het ontwerp het voorwerp is van een vollediger, eigen bezoldigingsregeling. De Comités vinden de opmerking volledig gegrond en stellen voor dit artikel uit het statuut te schrappen.

Het Rekenhof stelt vast dat er geen specifieke graden zijn (**artikel 50**) in de informaticaloopbaan op niveau 1 en dat de verantwoordelijken van de dienst informatica door het desbetreffende Vast Comité worden aangesteld. Dit is een bewuste keuze van de Comités, die niet hebben overwogen een specifieke graad te creëren voor de werving en bevordering van een informaticus van niveau 1.

TITEL VII : TUCHTREGELING

Het ontwerp werd reeds gewijzigd (zie infra) overeenkomstig de opmerking van het Rekenhof en de verwijzing naar het contractueel personeel werd geschrapt (**artikel 51**).

Het Rekenhof stelt vast dat het ontwerp uitdrukkelijk de reden geeft waarom tuchtstraffen kunnen worden opgelegd (**artikel 51bis**). De Comités menen dat het gerechtvaardigd is dat de reden voor een tuchtstraf wordt gepreciseerd.

Het Rekenhof stelt ook vast dat het ontwerp voorziet in ontslag van ambtswege, terwijl deze maatregel niet meer in zijn statuut voorkomt. De Comités vinden dat het ontslag van ambtswege in het ontwerp zich onderscheidt van de afzetting

TITRE V : DE L'ANCIENNETE ET DU CLASSEMENT

La Cour des Comptes signale, à juste titre, que la notion d'ancienneté n'est plus définie à l'**article 38** du projet. Il est donc proposé de réparer l'oubli en question par l'insertion d'un §3 à l'**article 38** dont le texte est le suivant : *"Pour l'ancienneté de service, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le membre du personnel a été nommé en cette qualité"*.

A l'**article 46**, la Cour des Comptes considère que la signification des mots "aux autres grades" n'apparaît pas clairement étant donné qu'il n'est pas question de grades spécifiques dans le chapitre. Il est fait référence de manière tacite aux grades inscrits dans les tableaux en annexe qui font partie intégrante du statut. Néanmoins, pour répondre à la remarque, il est proposé d'ajouter un deuxième paragraphe à l'**article 46** dont le contenu est le suivant : *"Les grades sont ceux prévus à l'annexe V du présent statut"*.

La Cour des Comptes fait remarquer que selon l'**article 49, § 1^{er}** du projet les services effectués en qualité d'agent contractuel ou de personnel détaché entrent en ligne de compte en cas de promotion à un niveau supérieur, ce qui n'est pas le cas pour le personnel de la Cour. Il s'agit d'un choix que les Comités ont voulu faire et qui tient compte d'un certain équilibre. Les activités réalisées, généralement pendant la période que l'on peut considérer comme étant la plus difficile, pour acquérir la connaissance nécessaire, s'adapter aux structures et aux personnes, constituent pour les Comités un élément d'appréciation dans la carrière de ses agents.

L'article 49bis du projet est, selon la Cour des Comptes, superflu étant donné que la deuxième partie du projet consiste en un statut pécuniaire propre complet. Les Comités estiment la remarque comme étant totalement fondée et proposent de supprimer cet article du statut.

La Cour des Comptes constate qu'il n'existe (**article 50**) aucun grade spécifique dans la carrière informatique au niveau 1 et les responsables du service informatique sont désignés par le Comité permanent concerné. Il s'agit d'un choix délibéré des Comités qui n'ont pas envisagé actuellement de créer un grade spécifique pour l'engagement et la promotion d'un informaticien de niveau 1.

omdat het geen echte tuchtstraf is maar veeleer de vaststelling dat het betrokken personeelslid, bijvoorbeeld om veiligheidsredenen, nog onmogelijk kan functioneren. Een voorbeeld kan zijn dat een personeelslid niet langer houder is van een veiligheidsmachtiging om niet-constitutieve redenen van persoonlijke fout of een strafrechtelijke inbreuk vanwege dit personeelslid. De situatie werd bovendien voorzien in **artikel 14bis** van het ontwerp, dat de maatregelen opsomt die kunnen worden genomen in geval van verlies van een veiligheidscertificaat.

TITEL VIII : BEMIDDELINGSCOMMISSIE

Het Rekenhof somt de verschillen op die er bestaan tussen de kamers van beroep voorzien in zijn statuut en de bemiddelingscommissie beschreven in het ontwerp van de Comités.

De bemiddelingscommissie werd gecreëerd om te beantwoorden aan de behoeften en structuren van de Vaste Comités die over een beperkt aantal personeelsleden beschikken, die hun vertegenwoordigers in de bemiddelingscommissie rechtstreeks aanwijzen.

Het Rekenhof beveelt daarenboven aan de omstandigheid naar aanleiding waarvan een voorstel kan worden gedaan om een personeelslid de mogelijkheid te ontzeggen zijn aanspraken op bevordering en weddeverhoging te doen gelden, expliciet te vermelden (**artikel 58**).

Aangezien de Comités deze aanbeveling verstandig achten, stellen ze voor **artikel 58** te wijzigen door de volgende woorden toe te voegen *"overeenkomstig artikel 160"* na *"... een voorstel het de mogelijkheid te ontzeggen zijn aanspraken op de bevordering en de weddeverhoging te doen gelden en zijn wedde te verlagen"*.

TITEL IX : ADMINISTRATIEVE STANDEN

Het Rekenhof wijst er terecht op dat de term "toestand" die wordt gebruikt in **artikel 73** van het ontwerp moet worden vervangen door de term *"standen"* teneinde elke mogelijke verwarring te vermijden.

De Comités stellen voor het ongeschikte woord te vervangen.

Het Rekenhof merkt op dat **artikel 77, 6°** van het ontwerp voorziet in verlof om een functie uit te oefenen in een van de organen van de Belgische wetgevende macht, terwijl het Rekenhof enkel verlof voorziet voor het uitoefenen van een functie in een ministerieel kabinet. De Comités menen dat ze tot de wetgevende macht behoren, waarvan ze de instrumenten zijn, en bijgevolg leek het hen logisch en conform, rekening houdend met het principe van de scheiding van de machten, enkel verlof te voorzien voor het uitoefenen van een functie in een van de organen van de Belgische wetgevende macht.

TITRE VII : DU REGIME DISCIPLINAIRE

Le projet a déjà été modifié (voir infra) conformément à la remarque de la Cour des Comptes et la référence au personnel contractuel a été supprimée (**article 51**).

La Cour des Comptes constate que le projet explicite la raison pour laquelle les sanctions disciplinaires peuvent être infligées (**article 51bis**). Les Comités estiment justifié que la raison d'une mesure disciplinaire soit précisée.

La Cour des Comptes constate aussi que le projet prévoit la démission d'office alors que cette mesure n'existe plus dans son statut. Les Comités considèrent que la démission d'office dans le projet se distingue de la révocation en ce qu'elle ne constitue pas une véritable sanction disciplinaire mais plutôt la constatation d'une impossibilité de fonctionner pour l'agent visé pour, par exemple, des raisons de sécurité. L'exemple pourrait être celui d'un membre du personnel cessant d'être en possession d'une habilitation de sécurité pour des raisons non constitutives d'une faute personnelle ou d'une infraction pénale dans son chef. La situation a d'ailleurs été prévue à l'**article 14bis** du projet, lequel énumère les mesures susceptibles d'être prises en cas de perte du certificat de sécurité.

TITRE VIII : DE LA COMMISSION DE CONCILIATION

La Cour des Comptes énumère les différences qui existent entre les chambres de recours prévues dans son statut et la commission de conciliation décrite dans le projet des Comités.

La commission de conciliation a été conçue pour répondre aux besoins et aux structures des Comités permanents qui disposent d'un personnel réduit, lequel désigne directement ses représentants au sein de la commission de conciliation.

La Cour des Comptes recommande pour le surplus de mentionner de manière explicite la circonstance à l'occasion de laquelle une proposition peut être émise de priver un agent de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement (article 58).

Les Comités considérant le caractère judicieux de la recommandation, proposent de modifier l'**article 58** en ajoutant in fine les mots "*conformément à l'article 160*" à la suite de "*... une proposition de le priver de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement et de réduire son traitement*".

Het Rekenhof wijst erop dat op het vlak van **artikel 77** van het ontwerp geen gewag wordt gemaakt van verlof voor de uitoefening van een opdracht, terwijl dit is voorzien in de **artikelen 141 en volgende**. De Comités benadrukken in dit verband dat de **artikelen 141 en volgende** in geen geval verlof voor de uitoefening van een opdracht instellen maar wijzen erop dat indien de opdracht waarmee een personeelslid belast is hem in feite of in rechte verhindert zich van de taken die hem zijn toevertrouwd, te kwijten, het personeelslid de nodige vrijstellingen van dienst kan krijgen om een dergelijke opdracht uit te voeren.

Wat **artikel 77, 9  ** betreft, wijst het Rekenhof erop dat er verlof wordt voorzien voor personeelsleden die een medisch onderzoek moeten ondergaan dat niet kan plaatsvinden buiten de diensturen, terwijl volgens zijn statuut een vrijstelling van dienst wordt toegekend. Het leek de Comités meer opportuun om een omstandigheidsverlof toe te kennen dan in te stemmen met een vrijstelling van dienst.

Het Rekenhof deelt mee dat krachtens **artikel 78, 4   lid** van het ontwerp een personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, zijn aanspraken op bevordering en weddeverhoging verliest, wat niet het geval is in het kader van het statuut van zijn personeel. De Comités onderstrepen in dit verband dat **artikel 78, 4   lid** bepaalt dat "onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, het personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, zich van rechtswege in non-activiteit bevindt", dit wil eenvoudigweg zeggen dat het betrokken personeelslid geen wedde ontvangt voor de periode van ongegronde afwezigheid.

Artikel 80, 1  ste lid van het ontwerp wordt door het Rekenhof als overbodig beschouwd. De Comités stellen voor bovenvermeld lid te schrappen voor zover het ontwerp alle elementen bevat.

Het Hof wijst ook op enkele verschillen op het vlak van het aantal dagen vakantieverlof en omstandigheidsverlof tussen het statuut van zijn personeel en het ontwerp van de Comités.

De Comités hebben het stelsel van het Rekenhof inderdaad lichtjes uitgebreid om de tewerkstelling binnen de administratie van de Comités aantrekkelijker te maken. Er dient eveneens te worden opgemerkt, waarmee de Comités uiteraard rekening moesten houden, dat de dienst administratie binnen de Comités in symbiose werkt met de Dienst Enquêtes, wiens stelsel terzake heel wat gunstiger is. De aanpassingen werden dus aangebracht om, zij het in beperkte mate, het bestaande verschil te verkleinen.

Het Rekenhof vestigt er de aandacht op dat het ontwerp bepaalt dat de personeelsleden 30 werkdagen jaarlijks vakantieverlof genieten, terwijl bij het

TITRE IX : DES POSITIONS ADMINISTRATIVES

La Cour des Comptes fait remarquer avec justesse que le terme "toestand" (situation) utilisé à l'**article 73** du projet doit être remplacé par le terme "standen" (positions) dans le but d'écarter tout danger de confusion.

Les Comités proposent de remplacer le mot inapproprié.

La Cour des Comptes note que l'**article 77, 6°** du projet prévoit un congé pour exercer une fonction dans des organes du pouvoir législatif alors que la Cour des Comptes ne prévoit le congé que pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel. Les Comités considèrent qu'ils relèvent du pouvoir législatif, dont ils sont les outils, et en conséquence, il leur est apparu logique et conforme, compte tenu du principe de la séparation des pouvoirs, de ne prévoir un congé que pour l'exercice d'une fonction dans des organes du pouvoir législatif belge.

La Cour des Comptes remarque qu'au niveau de l'**article 77** du projet, il n'est pas fait mention du congé pour mission alors que celui-ci est prévu aux **articles 141 et suivants**. Les Comités précisent à cet égard que les **articles 141 et suivants** n'instituent nullement le congé pour mission mais indiquent que si la mission dont un membre du personnel est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, le membre du personnel peut obtenir les dispenses de service nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

A l'**article 77, 9°**, la Cour des Comptes fait remarquer qu'il est prévu un congé pour les agents devant subir un examen médical qui ne peut avoir lieu en dehors des heures alors que selon son statut, il est accordé une dispense de service. Il est apparu plus opportun aux Comités d'accorder un congé pour la circonstance plutôt que de consentir une dispense de service.

La Cour des Comptes signale que l'**article 78, 4° alinéa** du projet fait perdre au membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement, ce qui n'est pas le cas dans le cadre du statut de son personnel. Les Comités soulignent, à ce propos, que l'**article 78, 4° alinéa** prévoit que "sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en position de non-activité sans traitement", c'est-à-dire tout simplement que le membre du personnel concerné ne reçoit pas le traitement afférent à la période de l'absence injustifiée.

Rekenhof het aantal varieert, afhankelijk van de leeftijd, van 24 tot 27 werkdagen. Het personeel van het Rekenhof geniet evenwel vanaf de leeftijd van 60 jaar een bijkomend verlof van 1 tot 5 werkdagen.

Het stelsel van het Rekenhof is momenteel van toepassing op de Comités. Deze wilden evenwel, rekening houdend met het beperkt aantal personeelsleden,

- 1) elke berekeningswijze vermijden waarbij aan elk personeelslid verschillende rechten terzake zouden worden toegekend, waardoor het systeem uniform moest worden gemaakt;
- 2) zich aanpassen, hoewel in beperkte mate, aan het aantal verlofdagen toegekend aan de gedetacheerde politieambtenaren binnen de Diensten Enquêtes, wier verlofdagen liggen tussen 35 en 40 werkdagen;
- 3) een andere stimulans bieden aan de functie van personeelslid aangezien het onmogelijk is zijn loopbaan te plannen;
- 4) de ijver en bijzondere toewijding van het personeel belonen dat, hoewel het beperkt in aantal is, velerlei en gevarieerde taken uitvoert.

Het Rekenhof vestigt de aandacht op een incoherentie in **artikel 84**, tussen de omstandigheden en het aantal verlofdagen toegekend door de punten **4, 5** en **11** van **   1** van het desbetreffende artikel van het ontwerp. De opmerking is terecht. Het Comité stelt voor punt **11 van    1 van artikel 84** te schrappen en de punten **4** en **5** van dezelfde bepalingen te wijzigen.

De voorgestelde tekst luidt als volgt:

4	Overlijden van een bloed- of aanverwant, niet bedoeld in 3 hierboven, die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont	2 dagen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
5	Overlijden van een bloed- of aanverwant tot in de derde graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont	De dag van de begrafenis.

Het Hof merkt dan op dat niet alleen de verlofdagen tussen zijn statuut en dit ontwerp verschillen maar ook het aantal werkdagen van jaarlijks vakantieverlof die naar het volgende kalenderjaar mogen worden overgedragen. De Comités zijn zich hier terdege van bewust en benadrukken dat hun keuze na rijp beraad en overleg werd gemaakt.

Dezelfde opmerking wordt gemaakt voor **artikel 86, 2^{de} lid** van het ontwerp, waarop de Comités antwoorden dat ze hun keuze bevestigen.

Het Rekenhof wijst erop dat **artikel 90, 1^{ste} lid, 2^o** niet voorziet in een verlof om een functie van interimaris uit te oefenen in een onderwijsinstelling. De Comités hebben deze mogelijkheid voor de personeelsleden inderdaad niet voorzien.

L'article 80, 1^{er} alinéa du projet est considéré comme superflu par la Cour des Comptes. Les Comités proposent de supprimer ledit alinéa dans la mesure où, effectivement, le projet contient l'ensemble des éléments.

La Cour relève aussi l'existence de quelques différences au niveau des jours de congés de vacances et de circonstances entre le statut de son personnel et le projet des Comités.

Les Comités ont en effet élargi, de manière modérée, le régime de la Cour des Comptes en vue de rendre plus attractif l'emploi au sein de leur administration. Il convient de noter également, ce dont les Comités ont dû évidemment tenir compte, que le service administratif travaille au sein des Comités, en véritable symbiose avec le Service d'enquêtes dont le régime est largement plus favorable en la matière. Les aménagements ont donc été effectués pour réduire, dans une mesure limitée d'ailleurs, la différence existante.

La Cour des Comptes relève que le projet prévoit que les membres du personnel bénéficient de 30 jours ouvrables de congés annuels alors qu'à la Cour des Comptes, le nombre varie, en fonction de l'âge, de 24 à 27 jours ouvrables. Toutefois, le personnel de la Cour des Comptes bénéficie, lorsqu'il dépasse l'âge de 60 ans d'un congé supplémentaire variant de 1 à 5 jours ouvrables.

Le régime de la Cour des Comptes est celui actuellement en vigueur aux Comités. Toutefois, ceux-ci ont voulu, compte tenu du nombre restreint de leur personnel :

- 1° éviter toute opération de calcul donnant à chaque membre du personnel des droits différents en la matière dès lors qu'il convenait d'uniformiser le système ;
- 2° s'aligner, bien que de manière modérée, sur le nombre de jours de congé accordés aux fonctionnaires de police détachés au sein des Services d'enquêtes, qui bénéficient de congés variant de 35 à 40 jours ouvrables ;
- 3° constituer un autre incitant à la fonction de membre du personnel, compte tenu de l'absence de possibilités de plans de carrière ;
- 4° récompenser l'ardeur et l'application particulière du personnel exécutant, bien qu'en nombre réduit, des tâches multiples et variées.

La Cour des Comptes relève une incohérence à l'article 84, entre les circonstances et le nombre de jours de congé accordés par les points 4, 5 et 11 du § 1^{er} de l'article concerné du projet. La remarque est justifiée. Le Comité propose de supprimer le point 11 du § 1^{er} de l'article 84 et de modifier les points 4 et 5 de la même disposition.

Het Rekenhof merkt op dat het verlot om prestaties te verrichten in de hoedanigheid van vrijwilliger bij de civiele bescherming en om een opdracht voor een vakvereniging te vervullen, betaald verlot is. De verwijzing in **artikel 90, 3^{de} lid** van het ontwerp is inderdaad fout en de verwijzing naar 6°, zijnde om een behoorlijk toegelaten opdracht voor een vakvereniging te vervullen, moet worden doorgehaald.

De Comités hebben in **artikel 94 § 2** inderdaad gesteld dat enkel de diensten die werden verricht binnen dezelfde dienst in aanmerking worden genomen om het aantal "ziekteverlofdagen" te berekenen.

Artikel 99, 3^{de} lid van het ontwerp werd gewijzigd om te beantwoorden aan de opmerking van het Rekenhof wat het contractueel personeel betreft.

De Comités hebben, wat **artikel 102** van het ontwerp betreft, gekozen voor een periode van een jaar in plaats van de periode die voorkomt in het statuut van het Rekenhof.

De Comités hebben geen bijzonder reglement opgesteld voor het verlot voor opleiding voorzien in **artikel 107** van het ontwerp maar verkozen te verwijzen naar de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

TITEL X : DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

Het Rekenhof merkt op dat het voor **artikel 166bis** van het ontwerp niet mogelijk is duidelijk te bepalen welke gevolgen de intrekking van de veiligheidsmachtiging heeft voor een personeelslid. De eventuele gevolgen van een verlies van veiligheidsmachtiging door een personeelslid worden opgesomd in **artikel 14bis** van het ontwerp. Deze gaan van een tijdelijke schorsing in het belang van de dienst tot afzetting of ontslag van ambtswege.

Deze maatregelen zijn bedoeld om de geclassificeerde informatie die de Comités in hun bezit kunnen hebben, te beschermen, het zijn strikt genomen geen tuchtmaatregelen. Het is dus juist dat dit artikel de keuze laat tussen de maatregel(en) die de Comités "naargelang de omstandigheden" menen te moeten treffen. Het is immers niet mogelijk op voorhand te bepalen aan welke risico's men zich blootstelt bij verlies van een veiligheidsmachtiging door een personeelslid van de Comités. De keuze van de te nemen maatregelen kan dus afhangen van de evaluatie van de risico's en de redenen waarom de veiligheidsmachtiging werd ingetrokken. Is dit ten gevolge van een wanbedrijf dat het personeelslid heeft begaan buiten zijn diensturen, van een zware beroepsfout?

Zijn er omstandigheden buiten de betrokkene om waarvoor hij niet verantwoordelijk is? Er zijn zoveel omstandigheden die men in overweging moet nemen om een individuele maatregel te bepalen die is aangepast aan het

Le texte proposé est dès lors le suivant :

4	Décès d'un parent ou allié non visé au 3. ci-dessus habitant sous le même toit que le membre du personnel	2 jours entre le jour du décès et celui des funérailles.
5	Décès d'un parent ou allié jusqu'au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel	Le jour des funérailles.

La Cour des Comptes fait remarquer ensuite que les jours de congé diffèrent entre son statut et le projet mais aussi le nombre de jours ouvrables de congés annuels de vacances pouvant être reportés à l'année civile suivante. Les Comités en sont parfaitement conscients et le choix opéré l'a été après mûre réflexion et discussion.

La même observation est faite vis-à-vis de l'article 86, 2^e alinéa relatif aux congés de maternité du projet, observation à laquelle les Comités répondent qu'ils confirment leur choix.

La Cour des Comptes relève que l'article 90, 1^{er} alinéa, 2^o ne prévoit aucun congé pour exercer une fonction d'intérimaire dans un établissement d'enseignement. Les Comités n'ont effectivement pas prévu cette faculté dans le chef des membres du personnel.

La Cour des Comptes remarque que les congés pour accomplir des prestations en qualité d'agent volontaire de la Protection civile et pour remplir une mission syndicale sont rémunérés. La référence figurant à l'article 90, alinéa 3 du projet est effectivement erronée et celle qui vise le 6^o, soit pour remplir une mission syndicale dûment autorisée, doit être biffée et remplacée par 4^o et 5^o.

Les Comités ont effectivement considéré, à l'article 94, § 2 que seuls les services qui ont été accomplis dans le service même sont comptabilisés pour calculer le nombre de jours de "congé de maladie". Les différences dans les statuts précédents, le caractère inexact ou incomplet des données justifient cette position des Comités, soucieux d'assurer une objectivité et une égalité dans le traitement des dossiers personnels de ses membres administratifs.

A l'article 99, alinéa 3 (voir supra), le projet a été modifié pour répondre à la remarque de la Cour des Comptes en ce qui concerne le personnel contractuel.

Les Comités ont opté, au niveau de l'article 102 du projet, pour une période d'un an en lieu et place de la période figurant dans le statut de la Cour des Comptes.

veiligheidsrisico en in verhouding staat tot de eventuele fout die het beoogde personeelslid heeft begaan.

Het is eveneens belangrijk de aandacht te vestigen op het maatregelenpakket voorzien in **artikel 14bis** dat tijdelijke maatregelen bevat die het betrokken personeelslid in staat moeten stellen hiertegen beroep in te stellen, zoals voorzien in de bepalingen van de wet van 11 december 1998 tot oprichting van een beroepsorgaan inzake veiligheidsmachtigingen.

DEEL TWEE : BEZOLDIGINGSREGELING

Het Hof vindt de verwijzing (**art. 170**) naar zijn bezoldigingsregeling overbodig aangezien er een statuut eigen aan de Comités wordt ontwikkeld. De Comités achten het daarentegen noodzakelijk deze verwijzing te behouden. De Vaste Comités vallen immers niet onder wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Deze juridische uitsluiting leidt tot een uitsluiting uit de inrichtingen waarin besprekingen worden gevoerd over de loononderhandeling binnen het openbaar ambt.

TITEL I : WEDDEN

Het Rekenhof merkt op dat **artikel 186, 4°** van het ontwerp van de Comités verwijst naar **artikel 50 § 5, 2^{de} lid en § 5, laatste lid** die niet bestaan. De Comités stellen voor deze onjuiste verwijzing te schrappen en te vervangen door **artikel 50 § 5**.

Voor **artikel 188, § 1** stelt het Hof vast dat *"het personeelslid maandelijks en vooruit wordt betaald, tenzij het Comité op verzoek van de betrokkene een uitzondering toestaat"*. De Comités stemmen in met de analyse van het Rekenhof en stellen voor **artikel 188 § 1** als volgt te verbeteren: *"Het personeelslid wordt maandelijks vooruit betaald."*

Voor **artikel 188, § 5** merkt het Rekenhof op dat deze passage verwijst naar onbestaande bepalingen van **artikel 188 § 2, 1^{ste}, 3^{de} en 4^{de} lid**. De Vaste Comités vestigen er de aandacht op dat het gaat om een bepaling die *in extenso* uit het statuut van het Rekenhof werd gehaald. Na analyse van dit artikel e, van het voorgaande artikel, menen de Vaste Comités evenwel dat **artikel 188 § 5** als volgt moet worden aangepast: *"In afwijking van de §§ 2, 3 en 4 wordt bij deeltijdse arbeid wegens verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen, de maandwedde of het gedeelte van de maandwedde berekend naar rata van de werkelijke diensten."*

Les Comités n'ont pas établi de règlement particulier en ce qui concerne le congé de formation prévu à l'**article 107** du projet mais ont préféré faire référence à la loi de redressement du 22 janvier 1985, contenant des dispositions sociales.

TITRE X : DE LA CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

La Cour des Comptes fait l'observation selon laquelle à l'**article 166bis** du projet, il n'est pas possible de déterminer sans ambiguïté quels sont les effets qu'entraîne dans le chef d'un membre du personnel le retrait de l'habilitation de sécurité. Les conséquences éventuelles d'une perte de l'habilitation de sécurité par un membre du personnel sont énumérées à l'**article 14bis** du projet. Celles-ci vont de la suspension temporaire dans l'intérêt du service à la révocation ou à la démission d'office.

Il s'agit de mesures destinées à sauvegarder la sécurité des informations classifiées dont les Comités peuvent se trouver en possession et non de mesures disciplinaires à proprement parler. Il est donc exact que cet article laisse le choix de la (ou des) mesure(s) à prendre à l'appréciation des Comités "selon les circonstances". Il n'est, en effet, pas possible de déterminer à l'avance quels peuvent être les risques encourus suite à la perte d'une habilitation de sécurité par un membre du personnel des Comités. Le choix des mesures à prendre peut donc dépendre de l'évaluation des risques et de la raison pour laquelle l'habilitation de sécurité fait l'objet d'un retrait. Est-ce à la suite d'un délit commis par le membre du personnel en dehors de ses fonctions ou d'une faute professionnelle grave?

S'agit-il de circonstances extérieures à l'intéressé dont celui-ci n'a pas la responsabilité ? Autant de circonstances à prendre en considération pour décider d'une mesure individuelle adaptée au risque de sécurité et proportionnelle à la faute éventuelle commise par le membre du personnel visé.

Il importe aussi de souligner la panoplie de mesures prévues par l'**article 14bis**, lequel contient des mesures temporaires destinées à permettre au membre du personnel concerné d'exercer son droit de recours tel que prévu par les dispositions de la loi du 11 décembre 1998 portant création d'un organe de recours en matière d'habilitation de sécurité.

Voor **artikel 188, § 6** vindt het Rekenhof geen equivalent in zijn statuut en besluit het dat dit artikel slechts in werking kan treden voor zover het niet in strijd is met bestaande wetten. De Vaste Comités benadrukken dat dit artikel overgenomen is van een bepaling ingeschreven in de wet van 22 juli 1993, gewijzigd bij de wet van 22 maart 1999 houdende bepaalde maatregelen inzake openbaar ambt. Wat de verwijzing naar artikel 40 van de wet van 3 juli 1978 betreft, deze heeft betrekking op een statutair personeelslid wiens benoeming zou zijn vernietigd en niet op een contractueel personeelslid dat in dienst zou zijn.

Volgens het Rekenhof voorziet **artikel 196bis** in een verschillende berekeningswijze voor de verplaatsingskosten. De Vaste Comités onderstrepen vooreerst dat het hier gaat om de overschrijving in het nieuw statuut van een in hun huidig statuut bestaand recht. Volgens deze toepassingsmodaliteiten verkiezen de Comités, zoals nu het geval is, hun vergoeding te baseren op de prijs van een abonnement voor het openbaar vervoer: dit element is makkelijker te controleren, gezien de ruchtbaarheid die wordt gegeven aan de tarieven van de vervoersondernemingen en stemt beter overeen met het beleid om het gebruik van het openbaar vervoer aan te moedigen.

Voor **artikel 197** kent het statuut van het Rekenhof pas na 90 dagen een toelage toe voor het uitoefenen van hogere functies, terwijl het ontwerp van de Comités deze toelage na 30 dagen toekent. De Comités menen dat de hiërarchische lijn van het Rekenhof veel langer is dan die van de Comités. In het geval van de Comités en gezien de beperkte omvang van de personeelsformatie, kan de afwezigheid van uitoefening van een leidinggevende functie de normale werking van de instellingen verstoren aangezien er geen tussenliggende beslissingsniveaus zijn. Het is dus normaal dat, om een dergelijke afwezigheid te verzachten, de Comités snel bevoegdheden delegeren en de personeelsleden die de verantwoordelijkheden die eruit voortvloeien op zich nemen, hiervoor vergoeden.

Het Rekenhof meent dat de Comités over een ruime beoordelingsbevoegdheid beschikken inzake toekenning van toelagen en vergoedingen. Gezien de beperkte personeelsformaties, zijn de Comités absoluut niet in staat om alle mogelijke situaties op administratief en logistiek vlak te voorzien. De Comités wensen enkel te onderstrepen dat de toegekende toelagen en vergoedingen het voorwerp zijn van een gemotiveerde beslissing, waarvan de conformiteit bovendien door het Rekenhof wordt gecontroleerd.

Het Rekenhof merkt op dat in het ontwerp van de Comités in **artikel 208** personeelsleden het voordeel van bepaalde toelagen verliezen na 30 dagen ononderbroken afwezigheid, terwijl dit volgens het statuut van het Hof na 60 dagen is. De Comités herinneren eraan dat hun structuren beperkt zijn en elke afwezigheid van personeel de administratieve werking danig kan ontregelen, vandaar het belang om de bevoegdheden van een afwezig personeelslid zo snel

DEUXIEME PARTIE : STATUT PECUNIAIRE

La Cour estime superflue la référence (**art. 170**) faite à son statut pécuniaire étant donné le développement d'un statut propre aux Comités. Les Comités estiment au contraire nécessaire de maintenir ladite référence. En effet, Les Comités permanents ne relèvent pas de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Cette exclusion juridique provoque une exclusion des mécanismes des discussions menées en matière de négociation salariale dans la Fonction publique.

TITRE I^{er} : DES TRAITEMENTS

La Cour des comptes remarque que l'article **186, 4°** du projet des Comités se réfère à un **article 50, § 5, 2° alinéa** et **§ 5, dernier alinéa** qui n'existent pas. Les Comités se proposent de supprimer cette référence inexacte et de la remplacer par **article 50 § 5**.

A l'**article 188, § 1^{er}**, la Cour constate que *"le membre du personnel est payé mensuellement, par anticipation sauf exception admise par le Comité à la demande de l'intéressé"*. Les Comités se rallient à l'analyse de la Cour des Comptes et proposent d'amender l'**article 188, § 1^{er}** comme suit: *"Le membre du personnel est payé mensuellement par anticipation."*

A l'**article 188, § 5**, la Cour des Comptes constate que ce passage fait référence aux dispositions inexistantes de l'**article 188, § 2, alinéas 1^{er}, 3 et 4**. Les Comités permanents font remarquer qu'il s'agit d'une disposition tirée *in extenso* du statut de la Cour des Comptes. Cependant, après analyse de cet article et de ce qui le précède, les Comités permanents sont d'avis que l'**article 188, § 5** doit être amendé comme suit: *"Par dérogation aux §§ 2, 3 et 4, en cas de travail à temps partiel résultant d'un congé pour prestations réduites justifiées pour des raisons sociales ou familiales, le traitement mensuel ou la partie du traitement mensuel est calculée au prorata des services effectifs."*

A l'**article 188, § 6**, la Cour des Comptes ne trouve pas d'équivalent dans son statut et conclut que cet article ne peut prendre effet que pour autant qu'il ne soit pas contraire aux lois existantes. Les Comités permanents soulignent que cet article est repris d'une disposition inscrite dans la loi du 22 juillet 1993 modifiée par la loi du 22 mars 1999 et portant certaines mesures en matière de fonction publique. En ce qui concerne la référence à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978, elle concerne le cas d'un agent statutaire dont la nomination aurait été annulée et non pas celui d'un agent contractuel qui serait en service.

mogelijk op een ander personeelslid te kunnen overdragen en te vermijden voor eenzelfde taak een dubbel loon te moeten betalen.

Volgens **artikel 209** van het statuut van het Rekenhof, kent dit bij pensionering, onder bepaalde voorwaarden, een afscheidsvergoeding toe aan de laagste personeelsleden, terwijl de Comités meenden dat deze maatregel van toepassing moest zijn op alle personeelsleden en onder dezelfde voorwaarden.

DEEL DRIE : PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Het Rekenhof stelt vast dat de personeelsleden van de Comités allemaal deel uitmaken van de Commissie voor overleg met het personeel (**artikel 219**), terwijl het personeel van het Hof door afgevaardigden wordt vertegenwoordigd. Dit verschil is eenvoudigweg het gevolg van het geringe aantal personeelsleden waaruit de administratieve diensten van de Comités zijn samengesteld.

DEEL VIJF : ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

Het Rekenhof merkt op dat de Comités op dit punt een reglementering hebben ontwikkeld overeenkomstig de in de openbare diensten geldende wetgeving.

DEEL ZEVEN : OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Voor **artikel 225** benadrukt het Rekenhof zijn tussenkomst als adviesorgaan in geval van betwisting tussen een personeelslid en de Comités. Vanuit het standpunt van de Comités, spreekt het vanzelf dat dit geen algemene bevoegdheid is die aan het Rekenhof wordt opgelegd met betrekking tot geschillen die zouden kunnen optreden tussen de Comités en hun personeel. De Comités wensen enkel eventuele geschillen inzake wedde en anciënniteit voor advies aan het Rekenhof te kunnen voorleggen naar aanleiding van de invoering van het nieuw statuut van de Comités. Deze laatste zullen het Rekenhof uiteraard vragen of het ermee akkoord gaat deze bevoegdheid eventueel op zich te nemen.

BIJLAGEN

Wat **bijlage I** betreft, wijst het Rekenhof erop dat de wetten op het taalgebruik op het vlak van administratie van toepassing zijn op het administratief personeel van de Vaste Comités. De Comités passen deze wetten zowel toe op hun personeel als op de burgers waarmee zij contact onderhouden. Ze zien toe op een evenwichtige aanwerving van personeelsleden van de twee belangrijkste taalrollen.

Voor **bijlage V** onderstreept het Hof eveneens dat bepaalde statutaire graden niet terug te vinden zijn in de personeelsformaties. Hiervoor verwijzen we naar de historiek van de Vaste Comités die sinds hun instelling, in 1993, een

Selon la Cour des Comptes, l'**article 196bis** prévoit une forme de calcul différente pour les frais de déplacement. Les Comités permanents soulignent tout d'abord qu'il s'agit ici de la transcription, dans le nouveau statut, d'un droit existant dans leur statut actuel. Dans ses modalités d'application, les Comités préfèrent, comme c'est le cas actuellement, baser leur indemnisation sur la base d'un abonnement de transport en commun : il s'agit là d'un élément plus facilement contrôlable étant donné la publicité qui entoure les tarifs de sociétés de transport et qui est plus conforme à la politique de promotion des transports en commun.

A l'**article 197**, le statut de la Cour des Comptes n'accorde une allocation pour exercice d'une fonction supérieure qu'après 90 jours alors que le projet des Comités l'accorde après 30 jours. Les Comités considèrent que la chaîne hiérarchique de la Cour des Comptes est beaucoup plus longue que celle des Comités. Or, dans le cas des Comités et du caractère limité de l'effectif, l'absence de l'exercice d'une fonction dirigeante est susceptible de contrarier le fonctionnement normal des institutions en raison de l'absence de niveaux de décisions intermédiaires. Il est donc normal que, pour pallier une absence de ce type, les Comités délèguent rapidement les pouvoirs et rémunèrent les agents qui assument les responsabilités qui en découlent.

La Cour des Comptes estime que les Comités disposent d'un large pouvoir d'appréciation en matière d'octroi d'allocations et d'indemnités. Vu les cadres restreints, les Comités ne sont absolument pas en mesure de prévoir toutes les situations possibles en matière administrative et logistique. Les Comités entendent souligner que les allocations et indemnités accordées font l'objet d'une décision motivée dont la conformité fait, par ailleurs, l'objet d'un contrôle de la Cour des Comptes.

La Cour des Comptes note que, dans le projet des Comités à l'**article 208**, le bénéfice de certaines allocations est perdu après 30 jours d'absence ininterrompue alors qu'il est perdu après 60 jours dans le statut de la Cour. Les Comités rappellent que leurs structures sont de tailles réduites et que toute absence de personnel est de nature à provoquer d'importantes perturbations dans le fonctionnement administratif, d'où la nécessité de transférer au plus vite les compétences de l'agent absent vers un autre agent tout en évitant une double rémunération pour une même tâche.

Selon l'**article 209** du statut de la Cour des Comptes, celle-ci octroie une indemnité de fin de carrière, sous certaines conditions, au personnel le plus bas alors que les Comités ont considéré qu'il convenait de rendre cette mesure applicables à tous les membres du personnel et aux mêmes conditions.

[voorlopige] beperkte personeelsformatie kregen toegewezen (*Aanvullend verslag opgesteld in naam van de Commissie voor Comptabiliteit door Dhr. TAYLOR, 27 januari 1994, zittingsperiode 1993-1994, p. 6 en 10*). Deze beperking heeft de Comités verplicht, bij de eerste aanwervingen, te denken in termen van in te vullen functies² en om de overeenkomstige weddeschalen toe te passen, zoals die toen bij het Hof golden. De ontwikkeling van een nieuw statuut en de uitbreiding van de personeelsformatie maken het mogelijk de gebruikte graden aan te vullen zonder er een functionele specificiteit aan toe te kennen, zoals nu het geval is.

Wat de vergelijking van de weddeschalen betreft, houden de Comités eraan te benadrukken dat het deze zijn die momenteel van toepassing zijn volgens het huidige statuut van het administratief personeel van de Comités. De verschillen die het Rekenhof heeft opgemerkt, leiden tot toestanden die nu eens voordeliger dan weer nadeliger zijn, zowel volgens het ene als volgens het andere statuut.

Eindopmerking

Het Hof maakt een gegronde opmerking op wetgevend vlak. De Vaste Comités hebben opzettelijk zo gehandeld om een zo groot mogelijke overeenstemming te bewaren tussen het statuut van het Hof en het ontwerp van de Comités en zo de analyse van dit ontwerp door de Commissie voor Comptabiliteit te vergemakkelijken. Er was evenwel reeds voorzien, na goedkeuring, de nummering van de bepalingen van het ontwerpstatuut aan te passen.

² In de etymologische betekenis van de term.

TROISIEME PARTIE : REPRESENTATION DU PERSONNEL

La Cour des Comptes constate que les membres du personnel des Comités font tous partie de l'Assemblée de consultation du personnel (**article 219**) tandis qu'à la Cour, le personnel est représenté par des délégués. Cette différence est tout simplement la conséquence du nombre de personnes peu élevé qui composent les services administratifs des Comités.

CINQUIEME PARTIE : HARCELEMENT SEXUEL

La Cour des Comptes constate que les Comités ont développé sur ce point une réglementation conforme à la législation en vigueur dans les services publics.

SEPTIEME PARTIE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

A l'**article 225**, la Cour des Comptes souligne son intervention en tant qu'organe consultatif en cas de contestation entre un membre du personnel et les Comités. Du point de vue des Comités, il est évident qu'il ne s'agit pas d'une compétence générale imposée à la Cour des Comptes à propos de tous les litiges qui pourraient survenir entre les Comités et leur personnel. Les Comités souhaitent simplement pouvoir soumettre les litiges éventuels en matière de traitement et d'ancienneté pécuniaire à l'avis de la Cour des Comptes à l'occasion de la mise en exécution du nouveau statut des Comités. Ces derniers devront bien sûr solliciter l'accord de la Cour des Comptes pour qu'elle assume éventuellement cette compétence.

ANNEXES

A l'**annexe I**, la Cour des Comptes fait remarquer que les lois sur l'emploi des langues en matière administrative sont applicables au personnel administratif des Comités permanents. Les Comités appliquent les lois en cette matière tant avec leur personnel qu'avec les administrés avec lesquels ils sont en rapport. Ils veillent à un recrutement équilibré d'agents des deux principaux rôles linguistiques.

A l'**annexe V**, la Cour souligne également que certains grades statutaires ne possèdent aucune correspondance dans les cadres du personnel. Il faut se référer pour cela à l'historique des Comités permanents qui, lors de la mise en

place en 1993, se sont vus [provisoirement] imposer un cadre du personnel restreint (*Rapport complémentaire fait au nom de la Commission de la Comptabilité par M. TAYLOR, 27 janvier 1994, session 1993-1994, pp. 6 et 10*). Cette contrainte a obligé les Comités à réfléchir, lors des premiers recrutements, en termes de fonctions ¹⁰ à pourvoir et à y appliquer des échelles barémiques correspondantes telles qu'elles existaient à la Cour à ce moment. Le développement d'un nouveau statut et l'élargissement du cadre du personnel permettent d'étoffer les grades en usage sans leur attribuer une spécificité fonctionnelle comme c'est le cas actuellement.

En ce qui concerne la comparaison des échelles barémiques, les Comités tiennent à souligner que ce sont celles qui sont d'application en ce moment dans le statut actuel du personnel administratif des Comités. Les différences constatées par la Cour des Comptes aboutissent à des situations qui sont, tantôt plus favorables, tantôt plus défavorables dans l'un comme dans l'autre statut.

Remarque finale

La Cour formule une remarque fondée sur le plan légistique. C'est intentionnellement que les Comités permanents ont agi de la sorte afin de maintenir autant que possible une concordance entre le statut de la Cour et le projet des Comités et en faciliter ainsi l'analyse de ce dernier par la Commission de la Comptabilité. Il était cependant déjà prévu d'adapter, après approbation, la numérotation des dispositions contenues dans le projet de statut.

BIJLAGE 3

**REACTIE VAN HET REKENHOF OP
HET ANTWOORD VAN DE VASTE COMITÉS**

20.06.2001

ANNEXE 3

**RÉACTION DE LA COUR DES COMPTES SUR LA
RÉPONSE DES COMITÉS PERMANENTS**

20.06.2001

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP VAN STATUUT VAN HET ADMINISTRATIEF PERSONEEL VAN DE VASTE COMITES VAN TOEZICHT OP DE POLITIE- EN INLICHTINGENDIENSTEN

REACTIE VAN HET REKENHOF OP HET ANTWOORD VAN DE VASTE COMITES

1. Inleiding.

Met brief van 6 oktober 2000 stuurde de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers een ontwerp van statuut van het administratief personeel van de Vaste Comités van toezicht op de politie- en inlichtingendiensten aan het Rekenhof met het verzoek dit te toetsen aan zijn eigen personeelsstatuut, alsook aan de aanbevelingen of opmerkingen die het formuleerde in zijn rapporten over de rekeningen.

Het Rekenhof zond op 25 oktober 2000 een rapport aan de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De Vaste Comités hebben dit rapport bestudeerd en gaven er hun reacties op in een antwoordnota die de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 5 juni 2001 stuurde aan het Rekenhof met het verzoek eventuele opmerkingen schriftelijk mee te delen.

2. Voorafgaande bedenkingen.

Het eerste onderzoek van het Rekenhof was een strikte vergelijking tussen het personeelsstatuut van het Rekenhof en een ontwerp van personeelsstatuut van het administratief personeel van de Comités. Het uitgangspunt was geenszins dat het statuut van het Rekenhof een "ideale toestand" was. Het Rekenhof kan trouwens geen standpunten innemen in materies die tot de discretionaire beleidsbevoegdheid van de Comités behoren. De aandacht werd wel gevestigd op voorstellen die op belangrijke punten afweken van de toestand bij het Rekenhof en vanzelfsprekend ook op voorstellen die intern incoherent waren of strijdig waren met algemeen geldende wetten of verordeningen. In de hiernavolgende reactie van het Rekenhof worden dezelfde uitgangspunten aangehouden.

3. Bevoegdheden van de Comités.

Er wordt herhaald dat het ontwerpstatuut de Comités inzake personeelsaangelegenheden een aantal discretionaire bevoegdheden toekent die verder gaan dan deze die de Algemene Vergadering of de Kamers van het Rekenhof hebben. De Comités kunnen steeds kiezen of ze voor de werving van personeel een beroep zullen doen op vergelijkende wervingsexamens of op een andere selectieprocedure (artikel 15), de Comités kunnen bij gelijke rangschikking van kandidaten de voorkeur geven aan reeds in dienst zijnde personeelsleden of zelfs aan gewezen personeelsleden (artikel 17) en ook inzake de toekenning van toelagen en vergoedingen is hun bevoegdheid ruimer (artikel 26, 3  , en bijlage VI).

EXAMEN DU PROJET DE STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES COMITES PERMANENTS DE CONTROLE DES SERVICES DE POLICE ET DE RENSEIGNEMENTS

REACTION DE LA COUR DES COMPTES A LA REPONSE DES COMITES PERMANENTS

1. Introduction.

Par lettre du 6 octobre 2000, le Président de la Chambre des représentants a envoyé à la Cour des comptes un projet de statut du personnel administratif des Comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements, en lui demandant de le comparer à son propre statut du personnel, ainsi qu'aux recommandations ou observations qu'elle a formulées dans ses rapports sur les comptes.

La Cour a, le 25 octobre 2000, transmis un rapport au Président de la Chambre des représentants. Les Comités permanents ont étudié ce rapport et ont formulé leurs réactions dans une note en réponse, que le Président de la Chambre des représentants a transmise, le 5 juin 2001, à la Cour en la priant de lui communiquer ses remarques éventuelles par écrit.

2. Considérations préalables.

Le premier examen effectué par la Cour a consisté en une stricte comparaison entre le statut de son personnel et le projet de statut du personnel administratif des Comités. Le point de départ n'a aucunement été que le statut de la Cour des comptes constituerait une "situation idéale". La Cour des comptes ne peut, d'ailleurs, adopter aucun point de vue dans des matières relevant de la compétence discrétionnaire des Comités en matière de gestion. L'attention a, par contre, été attirée sur des propositions s'écartant, sur des points importants, de la situation à la Cour et, il va de soi, aussi sur des propositions dénuées de cohérence interne ou contraires à des lois ou règlements d'ordre général. Ces mêmes principes ont guidé la réaction ci-après de la Cour des comptes.

3. Compétences des Comités.

Il est réitéré que le projet de statut attribuent aux Comités, dans les questions de personnel, un certain nombre de compétences discrétionnaires qui excèdent celles dont jouissent l'assemblée générale ou les Chambres de la Cour des comptes. Les Comités ont toujours le choix, pour le recrutement du personnel, entre les concours de recrutement ou une autre procédure de sélection (article 15), les Comités peuvent, en cas de classement égal de candidats, donner la préférence à des membres du personnel déjà en service, voire à d'anciens membres du personnel (article 17) et, en matière d'octroi d'allocations et d'indemnités aussi, leur compétence est plus large (article 26, 3° et annexe VI).

4. Kader en administratief statuut.

4.1. Toepassingsgebied.

Het Rekenhof had vastgesteld dat luidens artikel 1, het ontwerpstatuut enkel van toepassing was op het statutair vastbenoemde en stagedoende personeel, terwijl er in diverse artikelen toch bepalingen waren opgenomen die ook betrekking hadden op eventuele contractuele personeelsleden.

De Comités stellen voor het ontwerp aan te passen en de vermelding te verduidelijken of ze op sommige plaatsen te schrappen.

Het Rekenhof stelt voor alle duidelijkheid voor in artikel 1, §2, te vermelden: *"Een stagiair of een contractueel personeelslid is geen personeelslid in de zin van ..."*. Er bestaat dan geen bezwaar om de verwijzing naar de hoedanigheid van contractueel personeelslid te behouden in de artikelen 17 en 49, maar er wordt wel op gewezen dat artikel 49, §1 en §2, ook inhoudelijk wijzigen door de voorgestelde tekstaanpassing: in het eerste voorstel werden diensten die als contractueel personeelslid werden gepresteerd steeds in aanmerking genomen voor de toekenning van de gunstiger regeling bij examens, terwijl de Comités dit in het aangepaste voorstel geval per geval moeten beslissen.

In dezelfde zin wijst het Rekenhof er ook op dat bij de Comités het begrip dienstanciënniteit (dat nu wordt gedefinieerd in artikel 38 en wordt gebruikt in de artikelen 39 en 94, §2) een andere inhoud heeft dan bij het Rekenhof en trouwens ook bij het federaal openbaar ambt. Bij deze laatste entiteiten komen contractuele diensten wel in aanmerking voor het vaststellen van de dienstanciënniteit (wat ondermeer van belang is voor het vaststellen van het "ziektetekrediet"). Dit is niet het geval in het gewijzigde voorstel van de Comités.

4.2. Werving.

Omdat een "benoeming" in het administratief recht als een strikte éenzijdige akte wordt beschouwd, stelde het Rekenhof een tegenstrijdigheid vast met de verplichting in artikel 22 een schriftelijke aanvaardingsverklaring te ondertekenen vooraleer een benoeming in werking treedt.

De Comités beschouwen deze bepaling enkel als een bevestiging van de formaliteiten die moeten worden vervuld om een benoeming effectief te maken.

Het Rekenhof meent dat deze bepaling overbodig is aangezien de personeelsleden door hun benoeming zonder discussie rechtstreeks zijn onderworpen aan het strikte beroepsgeheim (artikel 5). De betreffende vermelding kan derhalve tot verwarring aanleiding geven.

4. Cadre et statut administratif.

4.1. Champ d'application.

La Cour des comptes avait constaté qu'en vertu de l'article 1er, le projet de statut était uniquement applicable au personnel statutaire nommé à titre définitif et au personnel stagiaire, alors que divers articles reprenaient, néanmoins, des dispositions ayant trait également à d'éventuels membres du personnel contractuel.

Les Comités proposent d'adapter le projet et de préciser la mention ou de la supprimer à certains endroits.

La Cour des comptes propose, par souci de clarté, de mentionner à l'article 1er, § 2, ce qui suit : *"Un stagiaire ou un membre du personnel contractuel n'a pas la qualité de membre du personnel au sens du ..."*. Il n'y aurait alors aucune objection à conserver la référence à la qualité de membre du personnel contractuel aux articles 17 et 49, mais il est, par contre, signalé que le contenu de l'article 49, § 1er et § 2, est également modifié par l'adaptation du texte proposée : dans la première proposition, les services prestés en qualité de membre du personnel contractuel entraînent toujours en considération pour l'octroi du régime plus favorable en cas d'examens, tandis que, dans la proposition adaptée, les Comités doivent en décider au cas par cas.

Dans le même ordre d'idées, la Cour signale aussi que, dans les Comités, le contenu de la notion d'ancienneté de service (qui est maintenant définie à l'article 38 et est utilisée dans les articles 39 et 94, §2) est différent de celui qui prévaut à la Cour et, d'ailleurs, aussi dans la fonction publique fédérale. Dans ces dernières entités, les services prestés à titre contractuel sont effectivement admissibles pour le calcul de l'ancienneté de service (ce qui est, notamment, important pour déterminer le "crédit de maladie"). Il n'en va pas de même dans la proposition modifiée des Comités.

4.2. Recrutement.

Parce que, dans le droit administratif, une "nomination" est considérée comme étant un acte strictement unilatéral, la Cour des comptes a relevé une contradiction avec l'obligation, stipulée à l'article 22, de signer une déclaration écrite d'acceptation avant qu'une nomination prenne cours.

Les Comités ne considèrent cette disposition que comme la confirmation des formalités qui doivent être remplies pour rendre effective une nomination.

La Cour estime que cette disposition est superflue, étant que, du fait de leur nomination, les membres du personnel sont, sans discussion, soumis directement au strict secret professionnel (article 5). La disposition en question ne peut, dès lors, qu'être une source de confusion.

4.3. Evaluatiepremie

De Comités verdedigen hun voorstel een facultatieve premie toe te kennen aan personeelsleden die een beoordeling "zeer goed" of "uitzonderlijk" hebben bekomen op het ogenblik van de evaluatie met een verwijzing naar de omvang van hun instelling die bijzondere Financiële stimulansen vereist om zijn personeel aan zich te binden. Ze menen ook dat het statuut toelaat duidelijk te bepalen in welke gevallen deze premie kan worden toegekend.

Het Rekenhof blijft echter bij zijn vaststelling dat ter zake geen geobjectiveerde criteria werden vastgelegd, hetgeen strijdig is met het principe van doorzichtigheid en een hinderpaal vormt voor het voeren van een performant personeelsbeleid. De omvang van de instelling speelt hierbij geen rechtstreekse rol.

4.4. Definitie van het begrip bevordering.

Het Rekenhof stelt voor het begrip "bevordering" in artikel 46 als volgt bondig te formuleren: *"De bevorderingen behelzen de benoeming tot de opeenvolgende graden binnen een zelfde categorie."*

4.5. Tuchtregeling.

- In artikel 51bis wordt opgesomd in welke omstandigheden tuchtstraffen kunnen worden opgelegd. Deze lijst heeft een uitputtend karakter. Het Rekenhof meent dat het tuchtregime hierdoor wordt beperkt en dat dit aanleiding kan geven tot situaties waarbij de toekenning van een tuchtstraf onmogelijk is omdat de omstandigheid niet voorkomt in de betreffende opsomming.
- Aangezien de Comités vermelden dat het ontslag van ambtswege (artikel 52) niet als een tuchtstraf moet worden beschouwd, is het Rekenhof van oordeel dat de vermelding ervan best kan worden geschrapt om verwarring te vermijden. De gevolgen van de intrekking van de veiligheidsmachtiging zijn bovendien geregeld in de artikelen 14bis, 117, 4  , en 166bis.

4.6. Administratieve standen.

- Het Rekenhof had vastgesteld dat het verlof voor opdracht niet werd vermeld in artikel 77, terwijl in de artikelen 141 en volgende wel in een dergelijk verlof werd voorzien.

De Comités benadrukken dat het niet zo is dat in de betreffende artikelen een verlof voor opdracht wordt ingesteld, er wordt enkel in maatregelen voorzien (bijvoorbeeld dienstvrijstelling) voor de gevallen waarin personeelsleden die een opdracht vervullen, hun taken niet verder kunnen uitoefenen.

Niettemin blijft het Rekenhof bij zijn vaststelling (zie de artikelen 144 en 145 waarin uitdrukkelijk sprake is van de toekenning van een verlof). Het stelt

4.3. Prime d'évaluation

Les Comités défendent leur proposition tendant à accorder une prime facultative aux membres du personnel qui, au moment de l'évaluation, ont obtenu la mention "très bon" or "exceptionnel" en se référant à la dimension de leur institution, qui requiert des stimulants financiers particuliers pour s'attacher son personnel. Ils estiment aussi que le statut permet de déterminer clairement les cas dans lesquels cette prime peut être allouée.

La Cour maintient, toutefois, sa constatation selon laquelle il n'a pas été fixé de critères objectivés en la matière, ce qui est contraire au principe de transparence, et constitue un obstacle à la réalisation d'une politique du personnel performante. L'envergure de l'institution ne joue aucun rôle direct en l'occurrence.

4.4. Définition de la notion de promotion.

La Cour des comptes propose de formuler succinctement comme suit la notion de "promotion" à l'article 46 : " *Les promotions consistent dans la nomination aux grades successifs d'une même catégorie.* ".

4.5. Régime disciplinaire.

- L'article 51 bis énumère les circonstances dans lesquelles des sanctions disciplinaires peuvent être infligées. Cette liste revêt un caractère limitatif. La Cour estime que le régime disciplinaire s'en trouve restreint et qu'il peut en résulter des situations dans lesquelles l'imposition d'une sanction disciplinaire est impossible du fait que la circonstance ne figure pas dans l'énumération en question.
- Etant donné que les Comités mentionnent que la démission d'office (article 52) ne doit pas être considérée comme une sanction disciplinaire, la Cour des comptes est d'avis qu'il serait préférable d'en supprimer la mention pour éviter toute confusion. Les effets du retrait de l'habilitation de sécurité sont, de surcroît, réglés aux articles 14 bis, 117, 4°, et 166 bis.

4.6. Positions administratives.

- La Cour avait constaté que le congé pour mission n'était pas mentionné à l'article 77, alors que semblable congé était effectivement prévu aux articles 141 et suivants.

Les Comités insistent sur le fait qu'il n'est pas exact que les articles en question instaurent un congé pour mission, des mesures (par exemple, la dispense de service) n'étant prévues que pour les cas dans lesquels les membres du personnel qui remplissent une mission ne peuvent plus continuer à effectuer leurs tâches.

La Cour maintient, néanmoins, sa constatation (cf. les articles 144 et 145, dans lesquels il est formellement fait état de l'octroi d'un congé). Elle relève, d'ailleurs, qu'il n'est pas mentionné à l'article 145, ni à un autre endroit, que le

trouwens vast dat noch in artikel 145, noch op enig andere plaats, wordt vermeld dat het verlof dat wordt toegekend tijdens de duur van een door latere machtigingen gedekte opdracht, onbezoldigd is.

- Het Rekenhof had gesteld dat indien een personeelslid van de Comités zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, het in de huidige stand van het ontwerp zijn aanspraken op bevordering en weddenverhoging verliest, terwijl dit niet het geval is bij het Rekenhof (zie artikel 78, vierde lid, van het personeelsstatuut van het Rekenhof).

In de repliek wordt gesteld dat het betrokken personeelslid “eenvoudigweg” geen wedde ontvangt voor die periode. Hieruit besluit het Rekenhof dat volgens de Comités de betrokkenen wel de aanspraken op bevordering en op weddenverhoging zouden behouden.

Volgens artikel 78, vierde lid, van het ontwerp wordt de betrokkene evenwel in de stand non-activiteit geplaatst. Overeenkomstig artikel 108 van het ontwerp heeft het personeelslid in die stand geen recht op wedde en kan het zijn aanspraken op bevordering en op weddenverhoging alleen doen gelden onder de voorwaarden bepaald in het onderhavige statuut.

Vermits in artikel 78, vierde lid, van het ontwerp niet expliciet wordt vermeld dat de betrokkene zijn aanspraken op bevordering en op weddenverhoging behoudt, verliest hij bijgevolg die rechten (in tegenstelling tot de toestand bij het Rekenhof: artikelen 78, derde en vierde lid, en artikel 108).

De bedoeling van de Comités moet derhalve uitdrukkelijk in het statuut worden vermeld.

5. Geldelijk statuut.

Het Rekenhof had opgemerkt dat de bepalingen van artikel 188, §6, slechts uitwerking kunnen hebben in zover ze niet strijdig zijn met bestaande wetten. De vermelding in dat artikel dat een onregelmatige benoeming toch rechten zou openen op een overheidspensioen is hiermee in strijd.

De Comités delen mee dat ze deze bepalingen hebben overgenomen uit de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken (die zelf niet van toepassing is op het personeel van de Comités). Er wordt hierbij uit het oog verloren dat een statutaire bepaling de uitwerking van wettelijke bepalingen (in het bijzonder de pensioenwetgeving en de wetgeving inzake sociale zekerheid) niet kan verhinderen.

Er wordt trouwens op gewezen dat in artikel 166, 1°, van het ontwerp een ambtshalve ontslag zonder opzegging wordt ingesteld. Aangezien de bepalingen van de voormelde wet van 22 juli 1993 niet van toepassing zijn, herhaalt het Rekenhof zijn vaststelling dat de verwijzing in artikel 188, §6, naar wettelijke of reglementaire opzeggingstermijnen niet dienend is.

congé accordé pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures ne serait pas rémunéré.

- La Cour avait relevé que, dans l'état actuel du projet, si un membre du personnel des Comités s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, il perd ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement, alors que tel n'est pas le cas à la Cour (cf. l'article 78, quatrième alinéa, du statut du personnel de la Cour des comptes).

Dans la réponse, il est affirmé que le membre du personnel ne perçoit "tout simplement" pas de traitement pour cette période. La Cour en conclut que, suivant les Comités, les intéressés conserveraient effectivement leurs droits à la promotion et à l'avancement de traitement.

Aux termes de l'article 78, quatrième alinéa, du projet, l'intéressé est, toutefois, placé dans la position de non-activité. Conformément à l'article 108 du projet, le membre du personnel placé dans cette position n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement qu'aux conditions fixées dans le présent statut.

Puisque l'article 78, quatrième alinéa, du projet ne mentionne pas explicitement que l'intéressé conserve ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement, il les perd par conséquent (au contraire de la situation prévalant à la Cour des comptes : articles 78, troisième et quatrième alinéas, et article 108).

L'objectif des Comités doit, dès lors, être mentionné formellement dans le statut.

5. Statut pécuniaire.

La Cour des comptes avait fait observer que les dispositions de l'article 188, § 6, ne peuvent prendre effet que pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux lois existantes. La mention, dans cet article, du fait qu'une nomination irrégulière ouvrirait néanmoins des droits à une pension de l'Etat est contraire à ce principe.

Les Comités signalent qu'ils ont repris ces dispositions de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique (qui ne sont pas elles-mêmes applicables au personnel des Comités). A cet égard, il est perdu de vue qu'une disposition statutaire ne peut empêcher la mise en œuvre de dispositions légales (en particulier, la législation relative aux pensions et celle en matière de sécurité sociale).

Il est, d'ailleurs, souligné que l'article 166, 1°, du projet instaure une démission d'office sans préavis. Etant donné que les dispositions précitées de la loi du 22 juillet 1993 ne sont pas applicables, la Cour des comptes réitère sa constatation selon laquelle la référence, à l'article 118, § 6, à des délais de préavis légaux ou réglementaires est sans utilité.

6. Taalwetgeving.

Vermits de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken van toepassing zijn, moeten taalkaders en taaltrappen worden vastgesteld.

6. Législation linguistique.

Les lois sur l'emploi des langues en matière administrative étant applicables, il y a lieu de fixer des cadres linguistiques et des degrés linguistiques.

BIJLAGE 4

BRIEF VAN DE VASTE COMITÉS

21.12.2001

ANNEXE 4

LETTRE DES COMITÉS PERMANENTS

21.12.2001



VASTE COMITES VAN TOEZICHT OP DE POLITIE- EN INLICHTINGENDIENSTEN
Wetstraat, 52 - 1040 Brussel ☎ 02/286.28.11

De heer H. DE CROO
Voorzitter van de Kamer van
Volksvertegenwoordigers
Paleis der Natie

1008 BRUSSEL

O. Ref. : 2001.12.521/JCLD/AVD/md

Brussel, 21 december 2001

Betreft: Statuut van de leden van het administratief personeel
Statuut van de leden van de diensten enquêtes

Mijnheer de Voorzitter,

Hierbij kan U de antwoorden vinden van de Vaste Comités P en I op de tweede reeks reacties van het Rekenhof op het ontwerp van nieuw **statuut voor het administratief personeel** van de beide Comités.

Zoals door U gevraagd werd in grote mate de gelijkvormigheid met het statuut van het personeel van het Rekenhof verder benadrukt.

De Comités durven dan ook hopen dat dit ontwerp kan goedgekeurd worden.

Wat het ontwerp van **statuut voor de leden van de Diensten Enquêtes** zijn de werkzaamheden nog niet beëindigd.

Het normatieve gedeelte met de rechten en plichten van de leden is zoals dat van het administratief personeel geënt op dat van het personeel van het Rekenhof en stelt weinig problemen.

Toch zijn er objectieve complicaties die de afronding van dit dossier bemoeilijken :

- bepaalde aspecten van het statuut zouden moeten gelden zowel voor de personen afgedeeld (uit vnl. de geïntegreerde politie) en voor personen die door de Comités zelf worden aangeworven ;

« Concerne » : Statut des membres du personnel administratif
Statut des membres des Services d'enquêtes

Monsieur le Président,

Vous trouverez ci-joint les réponses des Comités permanents P et R aux secondes remarques de la Cour des Comptes concernant le projet de texte du nouveau **statut du personnel administratif** des deux Comités.

Les Comités se sont efforcés, conformément à votre demande, de tendre vers la plus grande uniformité avec le statut du personnel de la Cour des Comptes. C'est pourquoi les Comités espèrent-ils voir ce dernier projet approuvé.

Les travaux relatifs au **statut des membres des Services d'enquêtes** sont, quant à eux, toujours en cours.

L'essentiel de la partie normative relative aux droits et devoirs des membres des Services d'enquêtes procède, à l'instar du statut du personnel administratif, du statut du personnel de la Cour des Comptes et ne pose par conséquent pas de problème particulier.

L'existence de plusieurs complications de fait retardent toutefois la finalisation de ce dossier :

- certains aspects du statut devraient s'appliquer tant aux membres détachés (principalement de la police intégrée) qu'au personnel engagé directement par les Comités ;
- en ce qui concerne les membres détachés, certains éléments du statut devraient être reconnus par leur service d'origine (par ailleurs censé les réintégrer à la fin du détachement) de sorte que leur passage aux Comités (évaluations, sanctions ou promotions) reste opposable dans leur service d'origine ;
- les dispositions pécuniaires (salaires, allocations et indemnités) d'un service de contrôle et d'enquêtes sont, par définition, d'un tout autre ordre que celles d'un service administratif interne ;
- une autre difficulté est liée au fait que la majorité des membres du Service d'enquêtes du Comité permanent P sont détachés de services de police et, en cette qualité, ressortissent *de jure* à l'A.R. dit « Mammouth » ;
- certaines dispositions de cette réglementation sont toutefois difficilement conciliables avec la spécificité des missions des Comités permanents de contrôle des services de police et de renseignements et de leurs Services d'enquêtes respectifs de sorte qu'il conviendrait de trouver une solution *sui generis* ;
- l'incertitude de cette réglementation, qui fait l'objet d'une procédure pendante devant le Conseil d'État et de négociations aussi actuelles qu'ardues, compromet l'alignement du statut sur des textes risquant d'être revus du point de vue des obligations essentielles liées au fonctionnement du Service d'enquêtes ;
- dans un souci d'équité et de bonne administration, le statut des enquêteurs nommés (services externes) doit également tenir compte, dans une certaine mesure, de celui des membres détachés ;

- voor de afgedeelde personen zou een statuut erkend moeten worden door de dienst van oorsprong (en van terugkeer) zodat de gebeurtenissen tijdens hun verblijf bij de Comités (zoals evaluaties, sancties of promoties) tegenstelbaar zouden zijn aan de dienst van oorsprong ;
- de geldelijke voorwaarden (salarissen, toelagen en onkostenvergoedingen) van een controle- en enquêtedienst zijn, per definitie, van een andere orde dan deze van administratieve binnendiensten :
- een bijkomende moeilijkheid is tevens gelegen in het feit dat het overgrote deel van de leden van de Dienst enquêtes van het Comité P afgedeeld zijn vanuit de politiediensten en als dusdanig de iure onder de bepaling van het zogenaamde “Mammoet” K.B. vallen;
- sommige bepalingen van deze reglementering zijn evenwel moeilijk te verzoenen met de eigenheid van de opdrachten van de Vaste Comités van Toezicht op de politie- en inlichtingendiensten en hun Diensten enquêtes zodat een sui generis oplossing dient gevonden;
- de onzekerheid omtrent deze reglementering die het voorwerp uitmaakt van een lopend geding voor de Raad van State en van actuele en moeilijke onderhandelingen maken het nog moeilijker om ons nu reeds volledig af te stemmen op teksten die mogelijks herzien worden op essentiële plichten wat de werking van de Dienst enquêtes betreft;
- het statuut van de vastbenoemde enquêteurs (buitendiensten) moet ook in zekere mate rekening houden met dit van de gedetacheerde;
- het Comité I heeft wegens zijn beperkte schaal en de herkomst van het gedetacheerd personeel gedeeltelijk andere noden dan het Comité P;
- met de inplaatstelling van het nieuw politielandschappen en van de algemene inspectie van de federale en de lokale politie is het zeker niet uit te sluiten noch onwaarschijnlijk dat bepaalde leden van de Dienst enquêtes (vnl.P) naar hun structuur van herkomst zullen terugkeren. Wat ontegensprekelijk de goede werking van onze instelling in het gedrang zal brengen.

- les besoins du Comité R sont parfois autres que ceux du Comité P du fait de sa taille limitée et de l'origine de ses membres détachés ;
- avec la mise en place du nouveau paysage policier et de l'inspection générale de la police fédérale et de la police locale, il n'est pas à exclure que certains membres du Service d'enquêtes (essentiellement du Service d'enquêtes P) retournent dans leur service d'origine, ce qui hypothèquerait indubitablement le bon fonctionnement de notre institution.

En outre, les deux Comités n'exerçant pas les mêmes activités et n'étant pas tenus, en cette période, par les mêmes priorités, le projet de statut des membres des Services d'enquêtes n'est pas encore finalisé.

Les deux Comités demandent, par la présente, que soit examinée la possibilité d'approuver séparément le statut du personnel administratif. Celui-ci, particulièrement proche du statut du personnel de la Cour des Comptes, ne semble en effet pas poser problème.

Les Comités permanents vous remercient de votre compréhension et vous prient d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de leur considération la plus distinguée.

Pour le Comité permanent P,

A. Vandoren,
président

Pour le Comité permanent R,

J.-Cl. Delepierre,
président »

Bovendien hebben beide Comité natuurlijk ook nog andere werkzaamheden en dit verklaart waarom het ontwerp van statuut voor de leden van de Diensten Enquêtes nog niet voltooid werd.

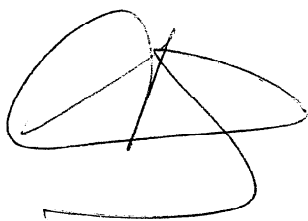
Hierbij vragen de beide Comités de mogelijkheid na te gaan of het toch mogelijk zou zijn om afzonderlijk het statuut van het administratief personeel goed te keuren. Dit statuut dat alleszins het dichtst dat van het personeel van het Rekenhof benadert, stelt naar onze mening op zich geen probleem.

De Vaste Comité danken U bij voorbaat voor uw begrip voor deze situatie.

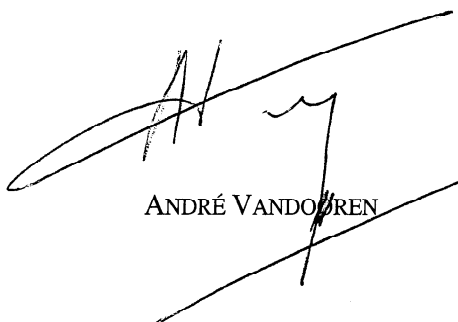
Met zeer bijzondere hoogachting,

De voorzitter van het Vast Comité I

De voorzitter van het Vast Comité P



JEAN-CLAUDE DELEPIÈRE



ANDRÉ VANDOOREN

BIJLAGE 5

**ANTWOORD VAN DE VASTE COMITÉS OP DE
REACTIE VAN HET REKENHOF**

21.12.2001

ANNEXE 5

**RÉPONSE DES COMITÉS PERMANENTS À LA
RÉACTION DE LA COUR DES COMPTES**

21.12.2001

BIJKOMENDE AMENDEMENTEN BIJ HET ONTWERP VAN STATUUT VAN
HET STATUUT VAN HET ADMINISTRATIEF PERSONEEL VAN DE
VASTE COMITÉS P EN I

1. HISTORIEK

Op 3 oktober 2000 zonden de Vaste Comités P en I het ontwerp van het statuut voor hun administratief personeel, in de twee talen toe aan de Voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

Dit ontwerp werd door de Kamer voor advies doorgezonden aan het Rekenhof dat dit ontwerp zou toetsen aan het statuut van haar eigen personeel.

De opmerkingen van het Rekenhof werden via de Kamer terug bezorgd aan de Vaste Comités ter bestudering.

Deze zonden op 23 mei 2001 een aantal voorstellen tot wijzigingen in, gebaseerd op de opmerkingen van het Rekenhof.

Deze voorstellen werden opnieuw onderworpen aan een (tweede) onderzoek door het Rekenhof dat, onder vorm van een “reactie van het Rekenhof op het antwoord van de vaste Comités” op 28 juni door de Kamer aan de Comités werd bezorgd.

Hierbij formuleerde de Voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers de wens om het ontwerp van statuut “zoveel als mogelijk en dus nog meer af te stemmen op het statuut van het personeel van het Rekenhof”.

Hierbij zenden de vaste Comités dus hun tweede reeks voorstellen tot wijzigingen. Zoals voorheen zijn deze wijzigingen hoofdzakelijk een antwoord op de opmerkingen van het Rekenhof (zie punt 2).

Aangezien de Comités intussen ook gevraagd werden de statuten voor de leden van de enquêtediensten op te stellen en er door de Comité van uitgegaan wordt dat ook hier een gelijkenis nagestreefd wordt met de statuten van het administratief personeel en het personeel van het Rekenhof, zonder evenwel de specificiteit van elke organisatie te miskennen, hebben de werkzaamheden tot opstelling van het statuut voor de Diensten Enquêtes ertoe geleid enige aanpassingen in het ontwerpstatuut van het administratief personeel voor te stellen (zie punt 3).

AMENDEMENTS ADDITIONNELS AU PROJET DE STATUT DU STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES COMITES PERMANENTS P ET R

Historique

Le 3 octobre 2000, les Comités permanents P et R ont envoyé le projet de statut de leurs personnels administratifs, dans les deux langues nationales, au président de la Chambre des Représentants.

La Chambre des Représentants a transmis ledit projet pour avis à la Cour des comptes, qui devait procéder à une comparaison avec le statut de son propre personnel.

Les remarques de la Cour des comptes ont été transmises au Parlement, qui les ont fait parvenir aux Comités permanents P et R pour examen.

Les deux Comités ont alors renvoyé le 23 mai 2001 plusieurs propositions de modification, compte tenu des remarques de la Cour des comptes.

Ces propositions ont été soumises à un (deuxième) examen de la Cour des comptes, transmis aux Comités le 28 juin 2001 par l'intermédiaire de la Chambre des Représentants sous la forme d'une « réaction de la Cour des comptes à la réponse des Comités permanents ».

Le président de la Chambre des Représentants a exprimé le souhait de voir le projet de statut « correspondre autant que possible et donc davantage au statut du personnel de la Cour des comptes ».

Aussi les Comités permanents joignent-ils à la présente une deuxième série de propositions de modifications. Ces modifications, à l'instar des premières, répondent principalement aux remarques de la Cour des comptes (cf. point 2).

Compte tenu de la demande d'élaboration d'un statut pour les membres des Services d'enquêtes entre-temps adressée aux Comités et puisque les Comités considèrent qu'il y a lieu de prévoir une certaine uniformité entre les trois statuts (Service d'enquêtes des Comités, personnel des Comités et personnel de la Cour des Comptes) sans toutefois porter préjudice à la spécificité de chacun, les travaux d'élaboration du statut des membres des Services d'enquêtes nous amènent à proposer d'autres adaptations au projet de statut du personnel administratif (cf. point 3).

2. REACTIES VAN HET REKENHOF EN DE STANDPUNTEN VAN DE COMITES

(bij elk punt wordt verwezen naar de nummering van het Rekenhof in haar “reactie”)

2.1 Discretionaire bevoegdheden van de Comités. (nummer 3 blz. 1)

De Comités betwisten niet dat zij een grotere discretionaire bevoegdheid zouden hebben bijvoorbeeld op vlak van de aanwervingen.

Maar discretionair is nog niet hetzelfde als willekeurig.

Bijvoorbeeld aangaande de aanwervingen zijn de Comités voorstander van de mogelijkheid om niet noodzakelijk een beroep te moeten doen op vergelijkende wervingsexamens. Deze laatste vorm kan dan misschien de meest objectieve selectieprocedure vormen, maar is, zeker volgens de nu gangbare managementtechnieken, niet altijd de meest doelmatige om een persoon met de vereiste eigenschappen in te passen in een kleinschalige organisatie. Om deze reden werden bijvoorbeeld bij recente aanwerving zowel vergelijkende proeven als psychologische tests als interviews georganiseerd.

2.2 Contractuele personeelsleden (nummer 4.1 toepassingsgebied)

De Comités zijn het eens met het voorstel van het Rekenhof om artikel 1 §2 als volgt te wijzigen: “Een stagiair *of een contractueel personeelslid* is geen personeelslid in de zin van dit statuut; de bepalingen van het statuut gelden voor deze slechts voor zover ze uitdrukkelijk op hem/haar van toepassing worden verklaard.”

Om tegemoet te komen aan de verdere opmerkingen van het Rekenhof op het voorstel in de eerste reactie op de eerste bemerkingen van het Rekenhof, stellen de Comités nu voor om het artikel 38§3 als volgt te herschrijven:

“Voor de dienstanciënniteit worden de in aanmerking komende diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid in deze hoedanigheid is benoemd, te vermeerderen met de diensten als stagiair en als contractueel werknemer”.

2.3 Benoeming (nummer 4.2 werving)

De Comités stemmen in met de opmerking van het Rekenhof.

De volgende bepaling uit artikel 22 *“een schriftelijke verklaring heeft ondertekend waarin hij instemt met zijn benoeming tot personeelslid overeenkomstig de bepalingen van het onderhavig statuut”*, valt weg als benoemingsvoorwaarde.

2.4 Evaluatiepremie (nummer 4.3)

De Comités blijven gehecht aan het “incentive” zoals gevormd door de zgn. evaluatiepremie. In tegenstelling tot het statuut dat momenteel in voege is en waarbij de premie indien toegekend altijd 5% bedraagt, wensten de Comités automatismen vermijden waarbij het verkrijgen van de premie zou beschouwd worden als een normale verworvenheid.

Réactions de la cour des comptes et position des comités

(chaque rubrique renvoie à la numérotation de la « réaction » de la Cour des comptes)

Compétences discrétionnaires des comités

(3. Compétences des Comités)

Les Comités reconnaissent qu'ils jouiraient d'une compétence discrétionnaire plus importante, notamment en ce qui concerne le recrutement.

Toutefois, le « discrétionnaire » n'implique pas forcément « l'arbitraire ». Les Comités sont partisans d'un recrutement qui ne passe pas systématiquement par une épreuve de sélection comparative. Même si cette formule semble en effet présenter la plus grande objectivité, elle ne s'avère pas toujours la plus efficace pour découvrir « la » personne la mieux à même de s'adapter à une petite institution, ce qui est d'autant plus vrai au vu des techniques de management actuellement appliquées. C'est pourquoi lors des récents engagements, tant des épreuves de sélection comparative que des tests psychologiques ou des interviews ont été organisés.

Personnel contractuel

(4.1. Champ d'application)

Les Comités approuvent la proposition de modification de l'article 1^{er}, § 2, qui s'énonce comme suit : « Un stagiaire ou un *membre du personnel contractuel* n'a pas la qualité de membre du personnel au sens du présent statut ; les dispositions du statut ne s'appliquent à ces derniers que s'il en est fait expressément mention. »

Afin de donner suite aux secondes remarques de la Cour des comptes concernant les propositions à ses premières remarques, les Comités proposent à présent de reformuler l'article 38, § 3 comme suit : « Pour l'ancienneté de service, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle le membre du personnel a été nommé en cette qualité, en tenant compte des services prestés en qualité de stagiaire ou de personnel contractuel. »

Nomination

(4.2. Recrutement)

Les Comités approuvent la remarque de la Cour des comptes. C'est ainsi que tombe la condition de nomination énoncée à l'article 22 : « [...] a signé une déclaration écrite par laquelle il accepte sa nomination en qualité de membre du personnel telle que régie par le présent statut. »

Prime d'évaluation

(4.3. Prime d'évaluation)

Les Comités restent attachés au « stimulant » que constitue la prime d'évaluation. Contrairement au statut actuellement en vigueur et selon lequel les primes éventuellement octroyées s'élèvent immuablement à 5%, les Comités ont souhaité éviter les automatismes tels que le fait de considérer l'obtention d'une prime comme un acquis.

La Cour des comptes souligne par contre à juste titre le manque de clarté en ce qui concerne l'octroi de ladite prime, principalement dû à l'absence d'une nouvelle procédure d'évaluation devant figurer en annexe.

Vu la spécificité des conséquences pécuniaires de l'attribution éventuelle de la prime, les Comités proposent de régler cette question dans l'article 29.

« Article 29.- La prime telle que définie à l'article 26, 3°, est octroyée sur proposition du greffier et après approbation du Comité sur la base d'une procédure d'évaluation décrite en annexe III.*

Het Rekenhof heeft het echter bij het rechte eind als het aangeeft dat er onvoldoende duidelijkheid bestaat over toekenning van deze premie. Dit is grotendeels te wijten aan het ontbreken van een nieuwe evaluatieprocedure die zou opgenomen worden als bijlage bij het statuut.

Gezien het specifieke geval van de geldelijke gevolgen van de eventuele toekenning van een premie, stellen de Comités daarom voor om dit aspect te regelen in artikel 29.

*“Artikel 29.- De premie zoals bepaald in artikel 26, 3° wordt toegekend op voorstel van de griffier en na goedkeuring door het Comité op basis van een evaluatieprocedure zoals omschreven in de bijlage III. **

De criteria van deze evaluatie zijn de volgende:

- 1° kwaliteit van het werk en deskundigheid;*
- 2° kwantiteit van het werk en snelheid van uitvoering;*
- 3° dienstbaarheid en initiatief;*
- 4° collegialiteit;*
- 5° attitude, communicatie en voorkomen (in de gegeven functie);*
- 6° (indien van toepassing) leiding geven.*

Om op de toekenning aanspraak te maken mag de betrokkene behalve de eindvermelding “zeer goed” of “uitzonderlijk”, op geen enkel criterium onvoldoende presteren en moet in minstens vier criteria “zeer goed” of “uitzonderlijk” halen. De toekenning van een premie gaande van 1% tot 5% wordt specifiek gemotiveerd in het voorstel van de griffier en staat in verhouding tot de weging van de voornoemde criteria”.

(Deze evaluatieprocedure werd nog niet ontwikkeld.)*

2.5 Bevordering (nummer 4.4)

De Comités stemmen in met de omschrijving van de bevordering zoals voorgesteld door het Rekenhof.

Artikel 46 wordt vervangen door de volgende tekst:

“De bevorderingen behelzen de benoeming tot de opeenvolgende graden binnen een zelfde categorie”.

2.6 Tuchtregeling (nummer 4.5 ten eerste)

Het Rekenhof wijst er zeer terecht op de omschrijving van de omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot tuchtstraffen te beperkend werden bepaald in het ontwerp. Het statuut van het Rekenhof zelf geeft geen omschrijving.

Het Comité houdt er evenwel aan om een, zij het veel ruimere, omschrijving vast te leggen gebaseerd op principiële rechtsbeginselen. Een zelfde regeling zal voorgesteld worden in het statuut van de leden van de Diensten enquêtes.

Artikel 51bis wordt vervangen door de volgende tekst:

“De tuchtstraffen zoals bepaald in artikel 52 kunnen worden opgelegd voor tekortkomingen aan de beroepsplichten evenals aan de opdrachten en verplichtingen bepaald in of volgend uit de wet en dit statuut, alsook voor elke handeling die de waardigheid van het ambt in het gevaar brengt.”

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- 1° qualité du travail et compétence ;
- 2° volume de travail et rapidité d'exécution ;
- 3° capacité à rendre service et sens de l'initiative ;
- 4° collégialité ;
- 5° attitude, communication et image véhiculée (dans la fonction donnée) ;
- 6° capacité à diriger (le cas échéant).

L'intéressé ne peut prétendre à ladite prime que moyennant la mention finale « très bon » ou « exceptionnel », l'absence totale d'une mention « insuffisant » et l'attribution d'une mention « très bon » ou « exceptionnel » pour au moins quatre des critères énumérés. L'octroi d'une prime se situant entre 1 et 5% doit être spécifiquement motivée dans la proposition du greffier et est proportionnelle à la satisfaction donnée aux critères énumérés. »

(* Cette procédure d'évaluation n'a pas encore été développée.)

Promotion

(4.4. Définition de la promotion)

Les Comités approuvent la définition de la notion de promotion proposée par la Cour des comptes.

L'article 46 est donc reformulé comme suit : « Les promotions consistent dans la nomination aux grades successifs d'une même catégorie. »

Régime disciplinaire

(4.5. Régime disciplinaire, 1^{er} tiret)

La Cour des comptes souligne très justement que les circonstances donnant lieu à une sanction disciplinaire sont décrites de manière limitative dans le projet. Le statut même de la Cour des comptes ne donne aucune définition à ce sujet.

Le Comité tient toutefois à formuler une définition de ces circonstances éventuellement plus large, basée sur des principes de droit. Une seule et même réglementation sera proposée dans le statut des membres des Services d'enquêtes.

L'article 51bis est reformulé comme suit : « Les sanctions disciplinaires visées à l'article 52 peuvent être infligées en raison de manquements aux devoirs professionnels et aux missions et obligations définies dans la loi et le présent statut ou procédant de ceux-ci, ainsi que pour tout acte qui compromet la dignité de la fonction. »

Sanctions disciplinaires

(4.5. Régime disciplinaire, 2^e tiret)

Les Comités insistent pour maintenir les deux sanctions, à savoir la démission d'office et la révocation. La Cour des comptes reconnaît également ces deux manières de mettre définitivement fin à l'exercice de la fonction. Peut-être les Comités ont-ils manqué de clarté dans leur précédente motivation car il s'agit bel et bien d'une sanction disciplinaire. Toutefois, il serait utile d'établir dans la pratique une distinction entre une démission d'office et une révocation, dans le sens où l'existence ou la gradation de la faute joue un rôle plus important dans le second cas.

Congé pour mission

(4.6. Positions administratives, 1^{er} tiret)

Vu le caractère purement formel de cette discussion, les Comités adhèrent sans condition aux propositions de la Cour des comptes en présentant les adaptations suivantes :

- insertion de : « 10^e congé pour mission. » à l'article 77 du projet ;
- insertion de : « Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. » à l'article 145, § 1^{er}.

2.7 Tuchtstraffen (nummer 4.5 ten tweede)

De Comités pleiten voor het behoud van de beide sancties zijnde het ontslag van ambtswege en de afzetting. Ook het Rekenhof kent deze beide wijzen van definitieve beëindiging van het ambt. Het Comité was in de vorige motivering misschien niet voldoende duidelijk, het gaat wel degelijk om een tuchtsanctie maar het kan in de praktijk nuttig zijn dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen een ambtshalve ontslag en een afzetting, in die zin dat de aanwezigheid of de gradatie van de fout in de laatste hypothese groter is.

2.8 Verlof voor opdracht (nummer 4.6 ten eerste, administratieve standen)

Aangezien deze discussie louter vormelijk is, leggen de Comités zich onvoorwaardelijk neer bij de voorstellen van het Rekenhof met de volgende aanpassingen als gevolg:

- bij artikel 77 van het ontwerp wordt toegevoegd:

“10° verlof voor opdracht.”

- bij artikel 145, § 1 wordt toegevoegd:

“Dit verlof wordt niet bezoldigd. Voor de rest wordt het gelijkgeschakeld met een periode van actieve dienst.”

2.9 Onrechtmatige afwezigheid (nummer 4.6 ten tweede, administratieve standen)

Hoewel de Comités in beginsel voor een strengere regeling opteerden, zullen zij ook hier hun ontwerp als volgt aanpassen om tot een maximale overeenstemming te komen met het Rekenhof:

Aan het artikel 78 worden de volgende alinea's ingevoegd na de vierde alinea van het oorspronkelijk ontwerp:

“In die stand behoudt het evenwel zijn aanspraken op bevordering en zijn rechten op weddenverhoging

Het kan echter tijdens de niet-gewettigde duur van zijn afwezigheid zijn aanspraken op bevordering niet doen gelden, noch een bevordering of verandering van graad verkrijgen.”

2.10 Onregelmatige benoeming (nummer 5, geldelijk statuut).

In geval van onregelmatige benoeming buiten de wil van de betrokkene wensten de Comités de gevolgen van deze vaststelling voor deze per definitie “onschuldige” te verzachten. Het Rekenhof heeft evenwel overtuigende juridische argumenten die de Comités doen afzien van dit streven. Alle rechten op opzeggingstermijnen en pensioenen komen in deze aanpassing te vervallen.

Artikel 188 § 6 wordt beperkt tot de volgende tekst:

“Indien artikel 166, 1° wordt toegepast, heeft de ongeldigheid van de werving geen gevolgen voor de bezoldiging van de geleverde diensten.”

Absence injustifiée

(4.6. *Positions administratives, 2^e tiret*)

Bien que les Comités aient en principe opté pour une réglementation plus stricte, ils adapteront également ce point du projet dans un souci de concordance avec le statut du personnel de la Cour des comptes.

Sont insérés à l'article 78, après le 4^e alinéa, les alinéas suivants :

« Le membre du personnel se trouvant dans cette position conserve ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement.

« Il ne peut toutefois faire valoir ses droits à la promotion ni obtenir un avancement de traitement ou un changement de grade pendant la durée de son absence injustifiée. »

Nomination irrégulière

(5. *Statut pécuniaire*)

Les Comités ont souhaité, en cas de nomination irrégulière en dehors de la volonté de l'intéressé, adoucir les conséquences de cette constatation pour l'intéressé par définition « innocent ». La Cour des comptes avance néanmoins des arguments juridiques convaincants incitant les Comités à renoncer à leur souhait initial. Par conséquent, tous les droits à un délai de préavis ou à une pension sont annulés dans la présente adaptation du projet.

L'article 188, § 6 est limité comme suit : « En cas d'application de l'article 166, 1^o, la nullité du recrutement est sans effet sur la rémunération des services effectués. »

Législation linguistique

(6. *Législation linguistique*)

La Cour des comptes mentionne à juste titre que la législation sur l'emploi des langues en matière administrative est applicable. Les Comités doivent donc fixer des cadres et des degrés linguistiques.

Les Comités examinent cependant quelles sont les modifications apportées par le législateur aux lois sur l'emploi des langues de 1966, à l'initiative du gouvernement.

Propositions de modification consécutives à la rédaction du projet de statut des Services d'enquêtes

Lors de ces discussions, les textes du statut du personnel administratif ont été confrontés avec d'autres textes et expériences.

Seuls des modifications jugées conséquentes sont proposées, tant pour les textes du projet de statut des enquêteurs que pour celui du personnel administratif.

Service de santé administratif

Les Comités proposent de remplacer dans les deux textes les mentions du « Service de santé administratif » par le « Service de santé agréé », dans le sens où ce service de santé aura été agréé par les Comités.

Sous réserve des dispositions éventuelles selon lesquelles seul le Service de santé administratif est habilité à effectuer des constatations, notamment en matière d'aptitude professionnelle, les Comités souhaitent avoir la possibilité de s'attacher, le cas échéant, les services d'un autre service de santé si ce dernier s'avère mieux à même de servir leurs intérêts, par exemple, en matière de contrôle des absences pour maladie.

Nominations dépassant le cadre prévu

Le cadre du personnel des Comités a été limité, de sorte que des problèmes sérieux peuvent se poser en cas d'absence imprévue de longue durée. Les Comités demandent par conséquent une

2.11 Taalwetgeving (nummer 6 taalwetgeving).

Het Rekenhof vermeldt terecht dat de wetgeving over het gebruik van de talen in bestuurszaken van toepassing is. De Comités moeten dus inderdaad taalkaders en taaltrappen vaststellen.

De Comités onderzoeken evenwel welke de wijzigingen zijn die door de wetgever op initiatief van de regering worden aangebracht aan de taalwetten van 1966.

3 WIJZIGING VOORGESTELD INGEVOLGE DE OPSTELLING VAN HET ONTWERP VAN STATUUT VOOR DE ENQUÊTEDIENSTEN

Bij deze besprekingen werden de teksten van het statuut van het administratief personeel geconfronteerd met andere teksten en ervaringen.

Enkel waar dit werkelijk van groot belang bleek wordt voorgesteld om wijzigingen aan te brengen tegelijk in de tekst van het ontwerp van het statuut van de enquêteurs als in het statuut van de administratieve personeelsleden.

3.1. administratieve gezondheidsdienst

Waar in het administratief statuut de vermelding staat “de Administratieve Gezondheidsdienst” stellen de Comités nu voor om in beide teksten deze vermelding te vervangen door “de erkende gezondheidsdienst”, bedoeld wordt een door de Comités erkende gezondheidsdienst.

Onder voorbehoud van de gebeurlijke bepalingen waarin enkel de AGD gemachtigd is om vaststellingen te doen, bvb. inzake de definitieve beroepsongeschiktheid, wensen de Comités de mogelijkheid te verwerven om eventueel zich met een andere gezondheidsdienst te verbinden als blijkt dat deze beter in staat is de belangen van de Comités te dienen bijvoorbeeld inzake het toezicht op de afwezigheden wegens ziekte.

3.2 Benoemingen in overtal.

De Comités hebben een beperkt personeelskader waarbij de onvoorziene afwezigheid van langere duur ernstige problemen kan stellen. De Comités verzoeken daarom de algemene toelating dat dergelijke afwezigheden kunnen opgevangen worden door hetzij de tijdelijke indienstneming van een contractueel of gedetacheerd persoon, hetzij door de aanwerving van een statutair als zijnde “in overtal”. Het spreekt vanzelf dat de Comités deze uitzonderlijke maatregel van de aanwerving in overtal niet mogen gebruiken om het toegelaten kader op slinkse wijze te verhogen. Bij de verificaties van het werkelijk personeelsbestand door het Rekenhof en het Parlement kan echter eenvoudig worden nagegaan dat deze maatregel enkel uitzonderlijk gebruikt wordt.

Deze mogelijkheid tot aanwerving vergt geen aanpassing van de teksten.

Verslaggever W. De Ridder versie 28/11/2001

autorisation générale afin de compenser ce type d'absence, soit par l'engagement temporaire d'un membre du personnel contractuel ou détaché, soit par l'engagement d'un membre du personnel statutaire « dépassant le cadre prévu ». Il va de soi que les Comités ne pourront faire usage de cette possibilité pour augmenter le cadre de leurs personnels de manière détournée. Une vérification du cadre effectif par la Cour des comptes et le Parlement ne manquerait toutefois pas de démontrer clairement que cette mesure serait utilisée exclusivement à titre exceptionnel. Cette possibilité d'engagement ne nécessite aucune adaptation des textes.

