

9° de analisten-statistici van de directie analyse en statistiek (rang A2);

10° de ICT manager (rang A4)

Wanneer een selectie wordt georganiseerd voor een functie gericht op het vervullen van de hierboven opgesomde lijst opdrachten voor statutaire aanwerving of bevordering, zal deze selectie georganiseerd worden volgens artikel 38, laatste gedachtestreep of artikel 82 van het statuut, rekening houdend met het niveau en de rang van de functie.

Met toepassing van artikel 36 van het statuut zullen bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden voor deelname aan deze selectie worden opgelegd. Deze voorwaarden houden specifiek een verband met de opdrachten in kwestie. Voor een functie van rang 2 of 3 dient bovendien respectievelijk drie tot zes jaar nuttige beroepservaring geëist te worden van de kandidaten.

Behoudens de andere redenen tot ontslag voorzien in dit besluit, worden de personeelsleden, aangeworven met een arbeidscontract gericht op het vervullen één van de in deze lijst opgenomen opdrachten, ontslagen wanneer hun specifieke opdracht uitgevoerd wordt door een hiertoe aangeworven of gepromoveerd ambtenaar.

HOOFDSTUK IX. — Slotbepalingen

Art. 45. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2014.

Art. 46. De minister bevoegd voor Openbaar Ambt wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 maart 2014.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

De Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

G. VANHENGEL

9° les analystes-statisticiens de la direction des analyses et statistiques (rang A2);

10° l'ICT-manager (rang A4)

Lorsqu'une sélection est organisée pour une fonction, visant la réalisation d'une des tâches de la liste susmentionnée, pour le recrutement ou la promotion statutaire, cette procédure de sélection sera organisée conformément à l'article 38, dernier tiret ou bien article 82 du statut, en tenant compte du niveau et du rang de la fonction.

En application de l'article 36 du statut, des conditions d'admission spécifiques seront imposés pour pouvoir accéder à la sélection. Ces conditions sont spécifiquement liées aux missions en question. En outre, pour une fonction de rang 2 ou 3, le candidat doit respectivement avoir trois à six ans d'expérience professionnelle utile.

Sans préjudice des autres raisons de licenciement prévues dans le présent arrêté, les membres du personnel, engagés sous contrat de travail en vue de la réalisation d'une des missions reprises dans cette liste, sont licenciés lorsque leur tâche spécifique est exécutée par un agent recruté ou promu à cet effet.

CHAPITRE IX. — Dispositions finales

Art. 45. Le présent arrêté entre en vigueur le premier juillet 2014.

Art. 46. Le ministre qui a la Fonction Publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mars 2014.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

G. VANHENGEL

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C - 2014/31408]

27 MAART 2014. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op de instellingen van openbaar nut, artikel 11;

Gelet op het Koninklijk Besluit van 8 maart 1989 houdende de oprichting van het Brussels Instituut voor Milieubeheer, artikel 1 § 2;

Gelet op de ordonnantie van 19 juli 1990 houdende oprichting van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, artikel 8, tweede lid;

Gelet op de ordonnantie van 3 december 1992 betreffende de exploitatie en de ontwikkeling van het kanaal, de haven, de voorhaven en de aanhorigheden ervan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, artikel 17, vierde lid, gewijzigd bij de ordonnantie van 29 januari 2001;

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de artikelen 23 en 34;

Gelet op de ordonnantie van 26 juni 2003 houdende oprichting van het Instituut ter Bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel, artikel 9;

Gelet op artikel 30 van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingcode, toegevoegd door de ordonnantie van 1 april 2004;

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2014/31408]

27 MARS 2014. — Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11;

Vu l'arrêté royal du 8 mars 1989 créant l'Institut bruxellois pour la Gestion de l'Environnement, article 1^{er} § 2;

Vu l'ordonnance du 19 juillet 1990 portant création d'un Service d'Incendie et d'aide médicale urgente, l'article 8, alinéa 2;

Vu l'ordonnance du 3 décembre 1992 relative à l'exploitation et au développement du canal, de l'avant-port et de leurs dépendances dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'article 17, alinéa 4, modifié par l'ordonnance du 29 janvier 2001;

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, les articles 23 et 34;

Vu l'ordonnance du 26 juin 2003 portant création de l'Institut d'Encouragement de la recherche scientifique et de l'Innovation de Bruxelles, l'article 9;

Vu l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement, l'article 30, inséré par l'ordonnance du 1^{er} avril 2004;

Gelet op het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 26 juni 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 27 maart 2014;

Gelet op het protocol nr. 2013/14n van Sector XV van 18 december 2013;

Gelet op het advies van de raad van bestuur van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij van 21 januari 2013;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel van 28 februari 2013;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling van 26 februari 2013;

Gelet op het advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 2 september 2013;

Gelet op het advies nr. 54.921/2 van de Raad van State, gegeven op 5 maart 2014 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Minister van Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de bij arbeidsovereenkomst bij de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, hierna "instellingen" genoemd, in dienst genomen personen overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De instellingen bedoeld in het eerste lid zijn degene die werden bepaald in artikel 2, § 1, van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 27 maart 2014 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, hierna "statuut" genoemd.

Onderhavig besluit is van toepassing op het contractueel personeel van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In afwijking van de alinea 1 is dit besluit niet van toepassing op de personen die in dienst zijn onder een arbeidsovereenkomst in het kader van de toekenning van een mandaatbetrekking overeenkomstig boek IV van het statuut.

Art. 2. Personen kunnen bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen uitsluitend om :

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

2° personeelsleden te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;

3° bijkomende of specifieke taken te vervullen;

4° in het kader van de toekenning van mandaatbetrekkingen, overeenkomstig boek IV van het statuut, om te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken;

5° een vacante betrekking in te vullen die niet kon worden ingevuld door benoeming noch door bevordering, na het organiseren van de selectieprocedure met toepassing van artikel 80, § 2 van het statuut.

Art. 3. § 1. Elke arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk afgesloten.

§ 2. In de arbeidsovereenkomst wordt de plaats vermeld waar de werkzaamheden worden verricht.

Elke wijziging van de plaats van tewerkstelling geeft aanleiding tot een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 26 juin 2013;

Vu l'accord du Ministre chargé du Budget, donné le 27 mars 2014;

Vu le protocole du Comité de Secteur XV n° 2013/14n du 18 décembre 2013;

Vu l'avis du Conseil d'administration de la Société du Logement de la Région bruxelloise du 21 janvier 2014;

Vu l'avis du comité de gestion de la Société régionale du Port de Bruxelles du 28 février 2013;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 26 février 2013;

Vu l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 septembre 2013;

Vu l'avis 54.921/2 du Conseil d'Etat, donné le 5 mars 2014 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique,

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales*

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux personnes engagées par contrat de travail dans les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommés « organismes », conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les organismes mentionnés à l'alinéa 1^{er} sont ceux définis à l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, ci-après dénommé « statut ».

Le présent arrêté s'applique au personnel contractuel du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

En dérogation à l'alinéa 1^{er}, le présent arrêté ne s'applique pas aux personnes engagées sous contrat de travail dans le cadre de l'attribution d'un emploi de mandat conformément livre IV du statut.

Art. 2. Des personnes peuvent être engagées sous contrat de travail aux fins exclusives de :

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

2° remplacer des membres du personnel en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement;

3° accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques;

4° pourvoir, dans le cadre de l'attribution d'emplois de mandats en vertu du livre IV du statut, à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter;

5° remplir un emploi devenu vacant qui n'a pu être pourvu par nomination ou de promotion, après avoir organisé une procédure de sélection, en application de l'article 80, § 2 du statut.

Art. 3. § 1^{er}. Chaque contrat de travail est conclu par écrit.

§ 2. Le lieu de travail est mentionné dans le contrat.

Tout changement du lieu de travail fait l'objet d'un avenant au contrat.

§ 3. Indien de functie dit vereist, wordt in de arbeidsovereenkomst een beding opgenomen in verband met de afstand van alle patrimoniale auteursrechten met betrekking tot de huidige en toekomstige werken die het contractuele personeelslid verwezenlijkt tijdens de uitoefening van zijn functie.

Art. 4. De rechten en plichten bepaald in de artikelen 4 tot en met 13 van het statuut zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK II. — *Indienstneming*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 5. Om bij arbeidsovereenkomst in dienst te worden genomen moet aan volgende algemene voorwaarden worden voldaan :

- 1° de burgerlijke en politieke rechten niet ontnomen zijn;
- 2° de medische geschiktheid bezitten om de functie uit te oefenen, indien de aard van de functie dit vereist;
- 3° houder zijn van een diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau van de te verlenen graad onder dezelfde voorwaarden als die welke van toepassing zijn voor de ambtenaren krachtens het statuut;
- 4° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de vereisten aangaande de te verlenen betrekking;
- 5° over een professionele ervaring beschikken van drie jaar voor een functie van rang 2 en zes jaar voor een functie van rang 3. Deze ervaring dient equivalent te zijn aan het niveau van de vacante functie.

Art. 6. De in artikel 2, 1° en 2° bedoelde contractuele personeelsleden worden in dienst genomen in een graad van rang 1.

Art. 7. De contractuele personeelsleden die een vervangingsopdracht vervullen, treden in dienst voor een periode die niet langer mag zijn dan de duur van de vervanging.

Art. 8. De bijkomende of specifieke taken stemmen overeen met de betrekkingen uitgeoefend door :

- 1° de adjunct-informatici (rang C1);
- 2° de assistent-informatici (rang B1);
- 3° de informatici (rang A1);
- 4° het hoofd van de IT-afdeling (rang A3)
- 5° de verpleegassistenten - opleiders van ambulanciers van de BHDBDMH (rang B1)
- 6° de geneesheer van de BHDBDMH (rang A1).

Afdeling 2. — Bevoegde overheden

Art. 9. § 1. Enkel de niet-ingevulde functies voorzien in het personeelsplan zoals bedoeld in artikel 18 van het statuut, kunnen het voorwerp uitmaken van een contractuele indienstneming.

§ 2. De leidende ambtenaren beslissen of de betrekking moet worden ingevuld door een contractuele tewerkstelling.

§ 3. De dienst belast met het "human resources management", afgekort als het HRM, stelt, overeenkomstig artikel 19 van het statuut, de generieke functiebeschrijvingen op en legt ze ter goedkeuring voor aan de leidende ambtenaren.

§ 4. Voor de instellingen van categorie A, geschiedt de beslissing tot indienstneming tot en met rang A1 door de leidende ambtenaren of hun afgevaardigde. De beslissing tot indienstneming van hogere rangen wordt genomen door de Regering.

Voor de instellingen van categorie B, geschiedt de beslissing tot indienstneming door de daartoe aangewezen autoriteit ingevolge hun oprichtingsordonnantie, of diens afgevaardigde.

Afdeling 3. — Indienstnemingsprocedure

Art. 10. § 1. De preselectie van de kandidaten gebeurt door het HRM.

§ 2. De preselectie wordt gevolgd door de organisatie van een specifieke module, waarbij een evaluatie van de specifieke vaardigheden die verbonden zijn aan de vacante betrekking plaatsvindt. Deze specifieke module wordt georganiseerd zoals bepaald in artikel 49 van het statuut. Wanneer de aanwerving betrekking heeft op een functie van rang 2 of 3, wordt de selectie gedaan door een commissie samengesteld conform de bevorderingscommissie van artikel 90 van het statuut.

§ 3. Si la fonction l'exige, une clause relative à la cession de tous les droits d'auteur patrimoniaux est introduite dans le contrat de travail concernant les travaux actuels et futurs que le membre du personnel contractuel réalise pendant l'exercice de sa fonction.

Art. 4. Les droits et obligations fixés aux articles 4 à 13 inclus du statut s'appliquent aux membres du personnel contractuel.

CHAPITRE II. — *De l'engagement*

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 5. Pour être engagé par contrat de travail, il faut remplir les conditions générales suivantes :

- 1° ne pas être déchu de ses droits civils et politiques;
- 2° justifier de la possession des aptitudes médicales pour exercer la fonction, si la nature de la fonction l'exige;
- 3° être porteur d'un diplôme ou d'un certificat en rapport avec le niveau du grade à conférer aux mêmes conditions que celles applicables au personnel statutaire en vertu du statut;
- 4° être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir;
- 5° disposer d'une expérience professionnelle de trois ans pour une fonction de rang 2 et de six ans pour une fonction de rang 3. Cette expérience doit être équivalente au niveau de la fonction vacante.

Art. 6. Les membres du personnel contractuel visés à l'article 2, 1° et 2° sont engagés dans un grade de rang 1.

Art. 7. Les membres du personnel contractuel qui effectuent une mission de remplacement entrent en service pour une période qui ne peut excéder la durée du remplacement.

Art. 8. Les tâches auxiliaires ou spécifiques correspondent aux emplois exercés par :

- 1° les techniciens informatiques (rang C1)
- 2° les assistants informaticiens (rang B1);
- 3° les informaticiens (rang A1);
- 4° le responsable du département informatique (rang A3);
- 5° les infirmiers formateurs d'ambulanciers du SIAMU (rang B1)
- 6° le médecin du SIAMU (rang A1)

Section 2. — Autorités compétentes

Art. 9. § 1^{er}. Seules les fonctions prévues dans le plan du personnel visées à l'article 18 du statut, non pourvues, peuvent faire l'objet d'un engagement.

§ 2. Les fonctionnaires dirigeants décident si l'emploi doit être attribué par la voie contractuelle.

§ 3. Le service chargé de la gestion de ressources humaines, en abrégé la GRH, établit les descriptions de fonctions génériques conformément à l'article 19 du statut, et les soumet à l'approbation des fonctionnaires dirigeants.

§ 4. Pour les organismes de catégorie A, la décision d'engagement jusqu'au rang A1 se fait par les fonctionnaires dirigeants ou leur(s) délégué(s). La décision d'engagement d'un rang plus élevé est faite par le Gouvernement.

Pour les organismes de catégorie B, la décision d'engagement est faite par l'autorité compétente en vertu des ordonnances de création, ou leurs délégué.

Section 3. — Procédure d'engagement

Art. 10. § 1^{er}. La préselection des candidats est effectuée par la GRH.

§ 2. La préselection est suivie par l'organisation d'un module spécifique intégrant une évaluation des compétences spécifiques liées à l'emploi vacant. Ce module spécifique est organisé conformément à l'article 49 du statut. Pour un engagement à une fonction de rang 2 ou 3, la sélection est réalisée par une commission composée conformément à la commission de promotion visée à l'article 90 du statut.

§ 3. Indien het aantal kandidaten die naar de betrekking in kwestie solliciteren dit rechtvaardigt of als de complexiteit van het aan te werven profiel dit vereist, kan voor de specifieke module een eliminatiemodule met een of meerdere bijkomende proeven georganiseerd worden, overeenkomstig artikel 49 van het statuut.

Het HRM bepaalt voorafgaandelijk de aard van de proef en desgevallend de vaardigheden waarop deze proeven betrekking zullen hebben.

§ 4. De bepalingen van het statuut strekkende tot de inschakeling van personen met een handicap zijn mutadis mutandis van toepassing op de contractuele indienstneming.

HOOFDSTUK III. — *Arbeidsregeling en verloven*

Afdeling 1. — Arbeidsregeling

Art. 11. De arbeidsduur en de arbeidsregeling zijn dezelfde voor het contractueel personeel als voor het statutair personeel.

Art. 12. Het contractuele personeelslid met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of van een bepaalde duur van minstens twee jaar wordt geëvalueerd.

De evaluatie heeft tot doel het werk van het contractuele personeelslid in de functie die hij vervult, aan de hand van de functiebeschrijving ervan, doorlopend te beoordelen.

Art. 13. § 1. De evaluatie van het contractuele personeelslid vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in titel VI van het statuut.

§ 2. In geval van bevestiging van de verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid door de leidende ambtenaren, of indien het contractuele personeelslid tegen de verklaring van beroepsongeschiktheid niet in beroep is gegaan, wordt het contractuele personeelslid door de benoemende overheid ontslagen.

Art. 14. De statutaire bepalingen inzake onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

Art. 15. De statutaire bepalingen inzake vrijwillige interne mobiliteit zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing, degenen bedoeld in artikel 2, 3^o uitgezonderd.

Afdeling 2. — Verloven

Art. 16. De contractuele personeelsleden genieten dezelfde verloven als degene bepaald in de hoofdstukken III, Ven VIII van titel VII van Boek I van het statuut, uitgezonderd de halftijdse vervroegde uittreding, voor zover deze regeling gunstiger is dan die bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de bijzondere wetten.

De verloven bedoeld in de voorgaande leden worden toegekend volgens de op het statutair personeel van toepassing zijnde regels.

Art. 17. De contractuele personeelsleden mogen niet afwezig zijn als zij geen verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

Art. 18. Onverminderd de op hen van toepassing zijnde regels zoals deze gelden in de privésector, vallen wegens ziekte afwezige contractuele personeelsleden onder het medisch toezicht van de door de minister aangestelde medische controledienst volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

De regelgeving van de federale administratieve gezondheidsdienst is op hen van toepassing voor wat betreft de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Afdeling 3. — Vorming

Art. 19. De statutaire bepalingen inzake vorming zijn op de contractuele personeelsleden van toepassing.

HOOFDSTUK IV. — *Bezoldigingsregeling*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 20. § 1 De contractuele personeelsleden ontvangen een bezoldiging die overeenstemt met de wedde die met de graad en de eerste schaal van een ambtenaar verbonden is voor dezelfde of een analoge functie alsmede de daarmee gepaard gaande tussentijdse verhogingen.

§ 2. Overeenkomstig hun respectievelijk niveau, genieten de volgende contractuele personeelsleden de weddenschaal E 101, C 101, B 101 of A 101 bij hun indienstneming, de weddenschaal E 102, C 102, B 102 of A 102 wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben en de weddenschaal E 103, C 103, B 103. of A 103 wanneer zij

§ 3. Si le nombre de candidats qui postulent pour l'emploi en question le justifie ou si la complexité du profil à recruter l'exige, un module éliminatoire avec une ou plusieurs épreuves supplémentaires peut être organisé avant le module spécifique, conformément à l'article 49 du statut.

La GRH détermine préalablement la nature de l'épreuve et le cas échéant les aptitudes qui se rapporteront à ces épreuves.

§ 4. Les dispositions du statut relatif à l'intégration des personnes avec un handicap sont mutadis mutandis d'application pour l'engagement contractuel.

CHAPITRE III. — *Du régime de travail et des congés*

Section 1^{re}. — Du régime de travail

Art. 11. La durée de travail et le régime de travail sont les mêmes pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire.

Art. 12. Le membre du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins deux ans est soumis à une évaluation.

L'évaluation a pour but d'apprécier de manière continue le travail effectué par le membre du personnel dans la fonction qu'il exerce par référence à la description de cette fonction.

Art. 13. § 1^{er}. L'évaluation du membre du personnel contractuel se déroule conformément aux dispositions du titre VI du statut.

§ 2. En cas de confirmation de la déclaration d'inaptitude professionnelle définitive par les fonctionnaires dirigeants, ou si le membre du personnel contractuel n'a pas été en recours contre la déclaration d'inaptitude professionnelle, le membre du personnel contractuel est licencié par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Art. 14. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant les incompatibilités et le cumul d'activités.

Art. 15. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la mobilité interne volontaire, sauf le personnel contractuel visé à l'article 2, 3^o.

Section 2. — Des congés

Art. 16. Les membres du personnel contractuel bénéficient des mêmes congés que ceux prévus aux chapitres III, V et VIII du titre VII du Livre I^{er} du statut, à l'exception du départ anticipé à la pension à mi-temps, pour autant que ce régime soit plus favorable que celui prévu par loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois particulières.

Les congés visés aux alinéas précédents sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 17. Les membres du personnel contractuel ne peuvent s'absenter s'il n'ont pas obtenu un congé ou une dispense de service selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Art. 18. Sans préjudice des règles qui leur sont applicables selon le régime du secteur privé, les membres du personnel contractuel absents pour cause de maladie sont soumis au contrôle médical du service de contrôle médical désigné par le ministre, selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Ils sont soumis à la réglementation du service fédéral de santé administratif pour ce qui concerne les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Section 3. — De la formation

Art. 19. Les membres du personnel contractuel sont soumis aux dispositions du statut concernant la formation.

CHAPITRE IV. — *Du régime pécuniaire*

Section 1^{re}. — Dispositions communes

Art. 20. § 1^{er} Les membres du personnel contractuel reçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade et à la première échelle octroyés aux membres du personnel statutaire pour la même fonction ou une fonction analogue ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

§ 2. Suivant leur niveau respectif, les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement E 101, C 101, B 101 ou A 101 au moment de leur engagement, de l'échelle de traitement E 102, C 102, B 102 ou A 102 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction et de l'échelle de traitement E 103,

minstens 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en minstens gunstige evaluaties hebben gekregen :

1° de verpleegassistenten - opleiders van ambulanciers van de BHDBDMH (rang B1)

§ 3. De volgende contractuele personeelsleden genieten de weddenschaal A 111 bij hun indienstneming. Zij genieten respectievelijk de weddenschaal A 112 en A 113 wanneer zij minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en minstens gunstige evaluaties hebben gekregen :

1° de geneesheer van de BHDBDMH (rang A1)

§ 4. De volgende contractuele personeelsleden genieten van de volgende weddenschaal; zij genieten een hogere weddenschaal, voor zover zij de verplichte vorming hebben gevolgd en minstens gunstige evaluaties hebben gekregen :

1° de adjunct-informatici : de weddenschaal C103 bij hun indienstneming en de weddenschaal C200 wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben

2° de assistent-informatici : de weddenschaal B103 bij hun indienstneming en de weddenschaal B200 wanneer zij minstens 9 jaar anciënniteit in hun functie hebben

3° de informatici : de weddenschaal A111 bij hun indienstneming, de weddenschaal A113 en A310 wanneer zij respectievelijk minstens 9 en 18 jaar anciënniteit in hun functie hebben

4° het hoofd van de IT-afdeling : de weddenschaal A310 bij zijn indienstneming en de weddenschaal A400 wanneer hij minstens 9 jaar anciënniteit in zijn functie heeft.

Art. 21. De contractuele personeelsleden genieten op dezelfde wijze als de ambtenaren van de instellingen :

- a) een gewaarborgd minimuminkomen;
- b) een haard- of standplaatstoelage;
- c) vakantiegeld;
- d) een eindejaarstoelage;

e) dezelfde vergoedingen en toelagen als degene voor dezelfde of een gelijkwaardige functie, onverminderd het specifieke regime voor het contractuele personeelslid dat geniet van de toelage bedoeld in de artikelen 27 tot 32 van dit besluit;

f) een aanvullende vergoeding voor begrafeniskosten voor zover het totaal van de hem verschuldigde vergoedingen krachtens de op hem van toepassing zijnde regelingen in de privé-sector het bedrag van de aan het statutair personeel verschuldigde vergoeding niet overschrijdt.

Art. 22. § 1. De geldelijke anciënniteit wordt berekend volgens de voor de ambtenaren bestaande regeling.

§ 2. De periodes van niet gewaarborgd inkomen, met uitzondering van de het moederschapverlof en de periodes van moederschapbescherming bedoeld in de artikelen 41bis, 42, § 1, 43, § 1 en 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de periodes met verminderde prestaties om medische redenen worden niet in aanmerking genomen voor de tussentijdse verhogingen of om een hogere weddenschaal te bekomen.

§ 3. De periode tijdens dewelke het personeelslid een evaluatie met vermelding "onder voorbehoud" of "onvoldoende" heeft gekregen, wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit die nodig is om een hogere weddenschaal te bekomen.

Art. 23. De effectief onder arbeidsovereenkomst gepresteerde diensten in de privé-sector of als zelfstandige komen in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, indien deze een vereiste vormden bij de aanwerving en ten belope van het aantal jaren ervaring die vereist worden bij de aanwerving.

Art. 24. De geldelijke anciënniteit van een personeelslid kan nooit meer bedragen dan de reële duur van de werkelijk gepresteerde diensten.

Art. 25. De bij deeltijdse arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden worden bezoldigd naar rata van de deeltijdse prestaties.

C 103, B 103 ou A 103. lorsqu'ils comptent au moins 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu des évaluations au moins favorable :

1° les infirmiers formateurs d'ambulanciers du SIAMU (rang B1)

§ 3. Les membres du personnel contractuel suivants bénéficient de l'échelle de traitement A 111 au moment de leur engagement et ils bénéficient respectivement des échelles de traitement A 112 et A 113 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu des évaluations au moins favorable :

1° le médecin du SIAMU (rang A1).

§ 4. Les membres du personnel contractuel suivants bénéficient des échelles de traitement ci-après; ils bénéficient d'une échelle supérieure, pour autant qu'ils aient suivi une formation obligatoire et obtenu des évaluations au moins favorable :

1° les techniciens informatiques : l'échelle C103 au moment de leur engagement et l'échelle C200 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction;

2° les assistants informaticiens : l'échelle B103 au moment de leur engagement et l'échelle B200 lorsqu'ils comptent au moins 9 ans d'ancienneté dans leur fonction;

3° les informaticiens : l'échelle A111 au moment de leur engagement, l'échelle A113 et l'échelle A310 lorsqu'ils comptent au moins respectivement 9 ans et 18 ans d'ancienneté dans leur fonction.

4° le responsable du département informatique : l'échelle A310 au moment de son engagement, l'échelle A400 lorsqu'il compte au moins 9 ans d'ancienneté dans sa fonction.

Art. 21. Le personnel contractuel a droit aux mêmes conditions que le personnel statutaire des organismes à :

- a) un revenu minimum garanti;
- b) une allocation de foyer ou de résidence;
- c) un pécule de vacances;
- d) une allocation de fin d'année;

e) aux mêmes indemnités et allocations que celles octroyées pour la même fonction ou une fonction équivalente, sans préjudice du régime spécifique pour le membre du personnel contractuel bénéficiaire de l'allocation visée aux articles 27 à 32 du présent arrêté;

f) un complément d'indemnité pour frais funéraires dans la mesure où le total des indemnités qui lui sont dues en vertu des régimes qui lui sont appliqués dans le secteur privé ne dépasse pas le montant de l'indemnité due au personnel statutaire.

Art. 22. § 1^{er}. L'ancienneté pécuniaire est calculée selon les modalités applicables au personnel statutaire.

§ 2. Les périodes de salaire non garanti, à l'exception du congé de maternité et des périodes de protection de la maternité visées aux articles 41bis, 42, § 1^{er}, 43, § 1^{er} et 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ainsi que les périodes de prestations réduites pour raisons médicales ne sont pas prises en considération pour les augmentations intercalaires ou pour l'obtention d'une échelle barémique supérieure.

§ 3. La période durant laquelle le membre du personnel reçoit une évaluation avec la mention « sous réserve » ou « insuffisant » n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'une échelle de traitement supérieure.

Art. 23. Les services effectivement prestés sous contrat de travail dans le secteur privé, ou comme indépendant sont admis pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, à condition que ces services aient constitué une exigence requise lors de l'engagement et à concurrence du nombre d'années d'expérience exigées lors de l'engagement.

Art. 24. L'ancienneté pécuniaire que comptent les membres du personnel contractuel ne peut jamais dépasser la durée réelle des services effectivement prestés.

Art. 25. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail à temps partiel sont rémunérés proportionnellement à leurs prestations partielles.

Afdeling 2. — Specifieke bepalingen ten gunste van de leden van het administratief personeel toegewezen in de hoedanigheid van operator aan de centrale 100-112 van de DBDMH

Art. 26. Het contractueel personeel dat als operator is toegewezen aan de centrale 100-112 geniet een toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk tegen de hierna vermelde voorwaarden.

Art. 27. Er dient te worden verstaan onder :

1° nachtprestaties : prestaties tussen 18 en 8 uur;

2° zaterdagprestaties : prestaties die op een zaterdag worden verricht tussen 0 en 24 uur;

3° zondagprestaties : prestaties die op een zondag of op een wettelijke of erkende feestdag worden verricht tussen 0 en 24 uur.

Art. 28. De nacht-, zaterdag- en zondagprestaties geven recht op een toelage.

De toelage is gelijk aan :

- zaterdag- en zondagprestaties : 100 % van de geleverde prestaties;

- nachtprestaties : 25 % van de geleverde prestaties.

Het bedrag per uur prestatie van de toelage wordt vastgesteld op 1/1 850e van het salaris vermeerderd met de haard- of standplaatstoelagen en/of de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Art. 29. De toelage voor nachtprestaties mag niet gecumuleerd worden met de toelagen voor zaterdag- en zondagprestaties.

De toelagen mogen niet worden samengevoegd met de toelage voor het presteren van overuren. De betrokken ambtenaar geniet van het gunstigste stelsel.

Art. 30. De toelage wordt maandelijks uitbetaald, na het vervallen van de termijn. Het uurgedeelte van het maandelijks totaal van de prestaties wordt naar boven afgerond als het gelijk is aan of meer dan dertig minuten bedraagt. Het wordt genegeerd indien het minder bedraagt.

Art. 31. Een verantwoordelijkheidstoelage wordt toegekend aan de leden van het contractueel personeel dat als operator is toegewezen aan de centrale 100-112 van de Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

Deze toelage bedraagt € 1.365 op jaarbasis.

Zij is gekoppeld aan de schommelingen van de spilindex 138.01. Deze wordt maandelijks en samen met het salaris uitbetaald, en maakt er deel van uit.

HOOFDSTUK V. — *De ontbinding van de arbeidsovereenkomst*

Art. 32. Indien professionele tekortkomingen of diverse gebreken, buiten het geval van dringende redenen of een verklaring van definitieve beroepsongeschiktheid bedoeld in artikel 14, § 2, worden vastgesteld die een ontslag verantwoorden, stelt de hiërarchische meerdere een omstandig verslag op waarin deze worden opgenomen.

De hiërarchische meerdere hoort en licht het contractueel personeelslid in omtrent het verslag en het voorstel tot ontslag. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 33. Het verslag en het voorstel tot ontslag worden verzonden naar de leidende ambtenaar en de adjunct leidende ambtenaar of hun afgevaardigde en betekend aan het contractuele personeelslid per aangetekend schrijven.

Art. 34. Het contractueel personeelslid wordt gehoord door de leidende ambtenaar en de adjunct leidende ambtenaar. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Art. 35. Na het horen van het personeelslid beslist de leidende ambtenaar of de adjunct leidende ambtenaar of het aangewezen is om het personeelslid te ontslaan.

Art. 36. De definitieve beslissing wordt betekend per aangetekend schrijven aan het contractuele personeelslid.

Art. 37. In geval van herstructurering van de diensten, die het ontslag van contractuele personeelsleden tot gevolg kan hebben, moet er vooraf overleg met de representatieve vakorganisaties plaatshebben.

Section 2. — Dispositions spécifiques en faveur des membres du personnel administratif affectés en qualité d'opérateur à la centrale 100-112 du SIAMU

Art. 26. Le personnel contractuel affecté comme opérateur à la centrale 100-112 bénéficie d'une allocation pour prestation de nuit, du samedi et du dimanche aux conditions reprises ci-dessous.

Art. 27. Il y a lieu d'entendre par :

1° prestations de nuit : les prestations accomplies entre 18 et 8 heures.

2° prestations du samedi : les prestations accomplies le samedi entre 0 et 24 heures.

3° prestations du dimanche : les prestations accomplies le dimanche ou un jour férié légal ou réglementaire entre 0 h et 24 heures.

Art. 28. Les prestations de nuit, du samedi et du dimanche donnent droit à une allocation.

L'allocation est égale à :

- prestations du samedi et du dimanche : 100 % des prestations accomplies;

- prestations de nuit : 25 % des prestations accomplies.

Le montant de l'allocation est fixé par heure de prestation à 1/1 850^e de la rémunération augmentée de l'allocation de foyer ou résidence et/ou pour fonction supérieure.

Art. 29. L'allocation pour prestations de nuit ne peut être cumulée avec les allocations pour prestations du samedi et du dimanche.

Les allocations ne peuvent être jointes aux allocations pour prestations d'heures supplémentaires. L'agent concerné bénéficie du régime le plus favorable.

Art. 30. L'allocation est payée mensuellement, à terme échu. La fraction d'heure que comporte la somme mensuelle des prestations est arrondie à l'heure supérieure si elle est égale ou supérieure à trente minutes. Elle est négligée si elle n'atteint pas cette durée.

Art. 31. Une prime de responsabilité est octroyée aux membres du personnel contractuel affecté comme opérateur à la centrale 100-112 du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente.

Elle s'élève à € 1.365 sur une base annuelle.

Elle est liée aux fluctuations de l'indice pivot 138,01. Elle est payée mensuellement avec le traitement et en fait partie.

CHAPITRE V. — *De la résiliation du contrat de travail*

Art. 32. Si des manquements professionnels ou divers, en dehors des motifs graves ou d'une déclaration d'inaptitude professionnelle visée à l'article 14, § 2, sont constatés qui justifient un licenciement, le supérieur hiérarchique établit un rapport circonstancié dans lequel il reprend ceux-ci.

Le supérieur hiérarchique entend et informe le membre du personnel contractuel du rapport et de la proposition de licenciement. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 33. Le rapport et la proposition de licenciement sont envoyés au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint ou à leur délégué et notifiés au membre du personnel contractuel par lettre recommandée à la poste.

Art. 34. Le membre du personnel contractuel est entendu par le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint. Il peut se faire assister par une personne de son choix.

Art. 35. Après avoir entendu le membre du personnel contractuel, le fonctionnaire dirigeant ou le fonctionnaire dirigeant adjoint décide s'il y a lieu de licencier le membre du personnel.

Art. 36. La décision définitive est notifiée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel contractuel.

Art. 37. En cas de restructuration des services pouvant entraîner le licenciement de membres du personnel contractuel, une concertation préalable doit avoir lieu avec les organisations syndicales représentatives.

HOOFDSTUK VI. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 38. Het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 juli 2006 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gewijzigd door de besluiten van 26 april 2007, 10 april 2008, 15 mei 2008 en van 15 december 2011, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VII. — *Overgangsbepalingen*Onderafdeling 1. — *Algemene overgangsbepalingen*

Art. 39. De wervingsprocedures voor de betrekkingen die vacant verklaard werd(en) voor de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet op basis van de bepalingen die op deze procedure van toepassing waren voor deze datum.

Art. 40. De evaluatieprocedures, lopende op de dag die de inwerkingtreding van dit besluit voorafgaat, verlopen voorts volgens de bepalingen die toen van toepassing waren.

Deze evaluatieperiodes mogen echter niet langer duren dan één jaar, vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 41. De geldelijke anciënniteit verworven door de contractuele personeelsleden op datum van inwerkingtreding van dit besluit blijven verworven.

Onderafdeling 2. — *Overgangsmaatregel voor de opheffen bijkomende en specifieke opdrachten*

Art. 42. De taken, uitgeoefend door de volgende betrekkingen worden niet langer beschouwd als bijkomende en specifieke opdrachten :

- 1° de expertingenieurs van het water- en milieubeleid bij de Haven van Brussel (rang A1);
- 2° de zeevaartexperts bij de Haven van Brussel (rang A2)
- 3° de verpleegkundigen (rang B1);
- 4° de financiële auditeurs (rang A2);
- 5° de sociaal afgevaardigden van de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) (rang B2);
- 6° de coördinator van de beheersovereenkomst tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de BGHM, en tussen de BGHM en de Openbare Vastgoedmaatschappijen (rang A2);
- 7° de experts inzake duurzame huisvesting bij de BGHM (rang A2);
- 8° de experts inzake integratie van kunstwerken in sociale woningen bij de BGHM (rang A2);
- 9° de experts inzake het Huisvestingsplan van de BGHM (rang A2);
- 10° de expert verantwoordelijk voor de sociaal afgevaardigden van de BGHM (rang A2);
- 11° de expert "coördinatie van het Huisvestingsplan" van de BGHM (rang A3);
- 12° de junioranalisten van de arbeidsmarkt bij de Brusselse Gewestelijke Dienst voor de Arbeidsbemiddeling (BGDA) (rang A1);
- 13° de consultants inzake diversiteit bij de BGDA (rang A1);
- 14° de consultants van de transversale cel in het kader van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid bij de BGDA (rang A1);
- 15° de expertanalisten van de arbeidsmarkt bij de BGDA (rang A2);
- 16° de experts inzake overzicht van de vakbekwaamheden bij de BGDA (rang A2);
- 17° de experts in internationale betrekkingen inzake werkgelegenheid bij de BGDA (rang A2);
- 18° de coördinator van het territoriaal pact voor de werkgelegenheid bij de BGDA (rang A2);
- 19° de experts verantwoordelijk voor de opvolging van de beheersovereenkomst tussen de BGDA en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij de BGDA (rang A2);
- 20° de attachés belast met de bevordering van het rationeel energiebeleid bij het Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM) (rang A1);
- 21° de attachés belast met de uitvoering van Europese richtlijnen bij het BIM (rang A1);
- 22° de experts belast met de uitvoering van de liberalisering van de energiemarkt bij het BIM (rang A2);
- 23° de experts belast met de uitvoering van Europese richtlijnen bij het BIM (rang A2);

CHAPITRE VI. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 38. L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, modifié par les arrêtés de 26 avril 2007, 10 avril 2008, 15 mai 2008 et de 15 décembre 2011, est abrogé.

CHAPITRE VII. — *Dispositions transitoires**Sous-section 1^{re}. — Dispositions transitoires générales.*

Art. 39. Les procédures de recrutement pour lesquelles le ou les emplois ont été déclarés vacants avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont poursuivies sur la base des dispositions qui leur étaient applicables avant cette date.

Art. 40. Les périodes d'évaluation en cours le jour qui précède l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent selon les dispositions qui étaient alors en vigueur.

Ces périodes d'évaluation ne peuvent toutefois pas excéder un an à partir de la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 41. Les anciennetés pécuniaires acquises par les membres du personnel contractuel à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent acquises.

Sous-division 2. — Mesure transitoire pour les tâches auxiliaires et spécifiques abrogées.

Art. 42. Les tâches, exercées par les emplois suivants ne sont plus considérées comme des tâches auxiliaires et spécifiques :

- 1° les ingénieurs experts en gestion de l'eau et de l'environnement au Port de Bruxelles (rang A1);
- 2° les experts en matière nautique au Port de Bruxelles (rang A2);
- 3° les infirmiers (rang B1);
- 4° les auditeurs financiers (rang A2);
- 5° les délégués sociaux de la Société du Logement de la Région bruxelloise (SLRB) (rang B2);
- 6° le coordinateur du contrat de gestion entre la Région de Bruxelles-Capitale et la SLRB, et entre la SLRB et les Sociétés Immobilières de service public (rang A2);
- 7° les experts en logement durable de la SLRB (rang A2);
- 8° les experts en intégration d'oeuvres d'art dans les logements sociaux de la SLRB (rang A2);
- 9° les experts du Plan Logement de la SLRB (rang A2);
- 10° l'expert responsable des délégués sociaux de la SLRB (rang A2);
- 11° l'expert "coordination du Plan Logement" de la SLRB (rang A3);
- 12° les analystes juniors du marché de l'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi (ORBEm) (rang A1);
- 13° les consultants en diversité à l'ORBEm (rang A1);
- 14° les consultants de la cellule transversale dans le cadre du pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEm (rang A1);
- 15° les analystes experts du marché de l'emploi à l'ORBEm (rang A2);
- 16° les experts en bilan de compétences à l'ORBEm (rang A2);
- 17° les experts en relations internationales en matière d'emploi à l'ORBEm (rang A2);
- 18° le coordinateur du pacte territorial pour l'emploi à l'ORBEm (rang A2);
- 19° les experts responsables du suivi du contrat de gestion entre l'ORBEm et la Région de Bruxelles-Capitale à l'ORBEm (rang A2);
- 20° les attachés chargés de la promotion des politiques rationnelles de l'énergie à l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (IBGE) (rang A1);
- 21° les attachés chargés de la mise en oeuvre des directives européennes à l'IBGE (rang A1);
- 22° les experts chargés de la mise en oeuvre de la libéralisation du marché de l'énergie à l'IBGE (rang A2);
- 23° les experts chargés de la mise en oeuvre des directives européennes à l'IBGE (rang A2);

24° de experts in wetenschappelijk onderzoek bij het Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel (IWOIB) (rang A2);

25° de secretaris van de Raad voor Wetenschapsbeleid bij het IWOIB (rang A2)

26° de arbeiders van het kledingatelier van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (BHDBDMH) (rang E1);

27° de operatoren 100 van de BHDBDMH (rang C1);

28° de hoofdoperatoren 100 van de BHDBDMH (rang C2);

29° de monitors lichamelijke opvoeding van de BHDBDMH (rang B1);

30° de preventieassistenten van de BHDBDMH (rang B1);

31° de preventieattachés van de BHDBDMH (rang A1);

Wanneer een selectie wordt georganiseerd voor een functie gericht op het vervullen van de hierboven opgesomde lijst opdrachten voor statutaire aanwerving of bevordering, zal deze selectie georganiseerd worden volgens artikel 37, laatste gedachtestreep (aanwerving) of artikel 80 § 2 van het statuut, rekening houdend met het niveau en de rang van de functie.

Met toepassing van artikel 35 van het statuut zullen bijzondere toelaatbaarheidsvoorwaarden voor deelname aan deze selectie worden opgelegd. Deze voorwaarden houden specifiek een verband met de opdrachten in kwestie. Voor een functie van rang 2 of 3 dient bovendien respectievelijk drie tot zes jaar nuttige beroepservaring geëist te worden van de kandidaten.

Behoudens de andere redenen tot ontslag voorzien in dit besluit, worden de personeelsleden, aangeworven met een arbeidscontract gericht op het vervullen één van de in deze lijst opgenomen opdrachten, ontslagen wanneer hun specifieke opdracht uitgevoerd wordt door een hiertoe aangeworven of bevorderde ambtenaar.

HOOFDSTUK VIII. — Slotbepalingen

Art. 43. Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2014.

Art. 44. De minister bevoegd voor Openbaar Ambt wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 maart 2014.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

G. VANHENGEL

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Leefmilieu, Energie, Waterbeleid, Stadsvernieuwing, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp en Huisvesting,

Mevr. E. HUYTEBROECK

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Openbare Werken en Vervoer,

Mevr. B. GROUWELS

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie en Wetenschappelijk Onderzoek,

Mevr. C. FREMAULT

24° les experts en recherche scientifique de l'Institut d'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles (IRSIB) (rang A2);

25° le secrétaire du Conseil de la Politique scientifique à l'IRSIB (rang A2).

26° les ouvriers de l'atelier de lingerie du Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU) (rang E1);

27° les opérateurs 100 du SIAMU (rang C1);

28° les chefs opérateurs 100 du SIAMU (rang C2);

29° les moniteurs d'éducation physique du SIAMU (rang B1);

30° les assistants en prévention du SIAMU (rang B1);

31° les attachés en prévention du SIAMU (rang A1).

Lorsqu'une sélection est organisée pour une fonction, visant la réalisation d'une des tâches de la liste susmentionnée, pour le recrutement ou la promotion statutaire, cette procédure de sélection sera organisée conformément à l'article 37, dernier tiret (recrutement) ou bien article 80 § 2 du statut, en tenant compte du niveau et du rang de la fonction.

En application de l'article 35 du statut, des conditions d'admission spécifiques seront imposées pour pouvoir accéder à la sélection. Ces conditions sont spécifiquement liées aux missions en question. En outre, pour une fonction de rang 2 ou 3, le candidat doit respectivement avoir trois à six ans d'expérience professionnelle utile.

Sans préjudice des autres raisons de licenciement prévues dans le présent arrêté, les membres du personnel, engagés sous contrat de travail en vue de la réalisation d'une des missions reprises dans cette liste, sont licenciés lorsque leur tâche spécifique est exécutée par un agent recruté ou promu à cet effet.

CHAPITRE VIII. — Dispositions finales

Art. 43. Le présent arrêté entre en vigueur le premier juillet 2014.

Art. 44. Le ministre qui a la Fonction Publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mars 2014.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, et de la Propreté publique et de la Coopération au Développement,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée des Finances, du Budget, la Fonction publique et des Relations extérieures,

G. VANHENGEL

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau, de la Rénovation urbaine, de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente et du Logement,

Mme E. HUYTEBROECK

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée des Travaux publics et des Transports,

Mme B. GROUWELS

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche scientifique,

Mme C. FREMAULT