



Ref. Farde e-Vergaderingen : 2722314

Nr DO : 143

Ontwerp-Besluit - Raad van 29/06/2026

Onderwerp : CAR - Administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden van de Stad Brussel - 2026.- Wijzigingen.

De Gemeenteraad,
Gelet op de Nieuwe Gemeentewet;

Gelet op het Raadsbesluit van 5 september 2016 betreffende het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden, zoals gewijzigd;

Gelet op het protocol van akkoord van de onderhandeling 2026/4-SBvan het Comité van 15 juni 2026 ;

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen,

Besluit:

Artikel 1.- In het Raadsbesluit houdende het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1) In artikel 1 worden de punten « de “contrats d’adaptation professionnelle PHARE” » en « de beroepsinlevingsstage » toegevoegd ;

2) In artikel 2 worden de volgende punten toegevoegd tussen het punt « de administratie » en het punt « bekwaamheidsbewijs » :

- Administratieve structuur : het geheel van personeelsleden die belast zijn met een welbepaalde taak, onder het gezag van een hiërarchische meerdere. De administratie is onderverdeeld in organisationele eenheden op drie niveaus: departementen, afdelingen en cellen. Onder hiërarchische lijn verstaat men: de aangestelden van de werkgever die een leidinggevende functie uitoefenen op alle niveaus van de hiërarchie van de administratie van de Stad Brussel.

- Organisationele eenheid: Het basiselement van een administratie waarmee verschillende onderdelen van de structuur van een organisatie kunnen worden gegroepeerd en georganiseerd om het beheer ervan te vergemakkelijken;

Aan het einde worden de volgende punten toegevoegd :

- Gelijke kansen en redelijke aanpassingen :

§1 Elke persoon met een beperking heeft recht op gelijke toegang tot functies binnen de Stad Brussel. Tijdens aanwervingsprocedures, zoals doorheen de hele loopbaan en in al haar aspecten, kunnen redelijke aanpassingen worden aangevraagd om gelijke kansen te garanderen, in overeenstemming met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

§2 Deze aanpassingen kunnen in het bijzonder bestaan uit: een verlenging van de tijd die nodig is om de tests af te leggen, technische of menselijke ondersteuning, een aangepaste kamer, of elke andere regeling die door de personeelsdienst noodzakelijk wordt geacht op basis van een medisch advies of erkende externe expertise.

- Aanpassing werkomstandigheden op medische gronden :

§1 Wanneer een personeelslid tijdelijk of permanent niet in staat is zijn/haar taken onder de gebruikelijke omstandigheden uit te voeren, kunnen redelijke aanpassingen worden aangebracht aan zijn/haar functie, werktijden of werkomgeving.

§2 Tot deze aanpassingen wordt besloten op basis van een advies van de preventieadviseur/arbeidsgeneeskundige, in overleg met het departement HR en het betrokken personeelslid.

§3 De toepassing van deze maatregelen mag geen nadelige gevolgen hebben voor de loopbaan of de beloning van het personeelslid.

- Reaffectatie en aangepaste functie :

§1 Een personeelslid dat medisch ongeschikt is bevonden voor de uitoefening van zijn functie kan worden herplaatst in een

aangepaste functie, voor zover dit verenigbaar is met zijn restcapaciteiten.

§2 De aangepaste functie wordt gedefinieerd als een gelijkwaardige functie in een andere afdeling, in een aangepaste werkomgeving of met aangepaste taken.

§3 Het herplaatsingsproces wordt begeleid door de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer en gevalideerd door het Departement Human Ressources. Het personeelslid wordt bij elke fase van het proces betrokken.

§4 Elke weigering van een voorgestelde herplaatsing moet worden gemotiveerd en aanleiding geven tot tripartiet overleg.;

3) Artikel 10 wordt als volgt gewijzigd : « De betrekkingen van de rangen D4 en E4 worden enkel opengesteld via een interne procedure aan de kandidaten die eenzelfde positie uitoefenen of die in het bezit zijn van een diploma dat overeenstemt met de positie. Een openbare oproep tot kandidaten kan gelanceerd worden indien de volledige en definitieve interne procedure geen laureaat heeft opgeleverd.

De betrekkingen van de rangen B4 en C4 worden enkel opengesteld via een interne procédure.

De betrekkingen van de rangen A4 en A5 worden enkel opengesteld via een interne procedure. Een openbare oproep tot kandidaten kan gelanceerd worden indien de volledige en definitieve interne procedure geen laureaat heeft opgeleverd. »;

4) In artikel 14 wordt het woord « SELOR » vervangen door « WERKENVOOR.BE »;

5) In artikel 23 wordt de tweede alinea als volgt gewijzigd : « Het College evalueert elke kandidaat en maakt hierbij een onderscheid tussen de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald en diegenen die een ongunstige evaluatie hebben behaald. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd. » ;

6) Artikel 28 wordt de 2de alinea als volgt gewijzigd : “Behoudens overmacht, is de selectiecommissie samengesteld uit leden van verschillende genders.»;

7) In artikel 29,

- wordt de eerste alinea als volgt gewijzigd : « Na het tweede gedeelte evalueert de selectiecommissie elke kandidaat en maakt hierbij een onderscheid tussen de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald en diegenen die een ongunstige evaluatie hebben behaald. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd » ;

- in de laatste alinea wordt « De voor de twee eerste gedeeltes geschikt bevonden kandidaten » gewijzigd in « De kandidaten die voor de twee eerste gedeeltes een gunstige evaluatie behaalden » en wordt “toe te lichten” vervangen door “voor te stellen” ;

8) Artikel 31 wordt als volgt gewijzigd : « De Gemeenteraad beslist tot aanwerving of benoeming van de Departementshoofden. » ;

9) In artikel 34 wordt “uit beide geslachten » vervangen door « uit leden van verschillende genders » en worden de woorden « behoudens in geval van overmacht » toegevoegd;

10) In artikel 35 wordt de eerste alinea als volgt gewijzigd : « De selectiecommissie evalueert elke kandidaat en maakt hierbij een onderscheid tussen de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald en diegenen die een ongunstige evaluatie hebben behaald. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd. » ;

11) Artikel 37 wordt als volgt gewijzigd : « De Gemeenteraad beslist tot aanwerving of benoeming » ;

12) In artikel 39 wordt het woord « geslacht » vervangen door « gender » en worden de woorden « behoudens in geval van overmacht » toegevoegd ;

13) In artikel 40 wordt de laatste alinea als volgt gewijzigd : « De selectiecommissie stelt een rapport op met daarin voor elke kandidaat een evaluatie en maakt hierbij een onderscheid tussen de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald en diegenen die een ongunstige evaluatie hebben behaald. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd. » ;

14) In artikel 41 worden de woorden « de geschikte kandidaten vervangen door “de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald. » ;

15) In artikel 47,

- de laatste zin van de eerste alinea wordt als volgt gewijzigd : « Er wordt een verslag opgesteld na de tweede en de vijfde maand.

- de tweede alinea wordt als volgt gewijzigd : « Het rapport wordt opgesteld door een hiërarchische meerdere, aangeduid door het Departementshoofd. Het rapport wordt medeondertekend door het Departementshoofd. » ;

- de derde alinea wordt als volgt gewijzigd : “ Het personeelslid kan aan dit rapport opmerkingen toevoegen binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de kennisgeving van het rapport.» ;



- 16) In artikel 50 wordt de tweede alinea als volgt gewijzigd : « De stage kan eenmaal verlengd worden met een periode van 6, 9 of 12 maanden».
- 17) In artikel 52 wordt de tweede alinea als volgt gewijzigd : « Het verslag wordt opgesteld door een hiërarchische meerdere van het betrokken personeelslid, aangeduid door het Departementshoofd. Het rapport wordt medeondertekend door het Departementshoofd of de Directeur van het betrokken personeelslid. Het verslag wordt aan de stagiair meegedeeld ten laatste voor het einde van de evaluatieperiode van het volgende verslag. »
De derde alinea wordt als volgt gewijzigd : « De stagiair kan zijn opmerkingen aan dit verslag toevoegen binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de kennisgeving van het rapport.»;
- 18) In artikel 54 wordt de tweede alinea als volgt aangevuld : « Het eindverslag kan eveneens de verlenging van de stage voorstellen met 6, 9 of 12 maanden . ».
De derde alinea wordt als volgt gewijzigd : « De stagiair heeft vijftien kalenderdagen om zijn opmerkingen toe te voegen te rekenen vanaf de kennisgeving van het eindverslag.» ;
- 19) De artikels 54bis en 54ter worden toegevoegd na artikel 54 :
- « Art.54bis. Bij voorstel verlenging met 6, 9 of 12 maanden, hoort de Stadssecretaris het betrokken personeelslid op zijn verzoek. De hoorzitting gebeurt in het bijzijn van het departementshoofd en de directeur human resources of hun afgevaardigden. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een raadsman van zijn keuze.
De Stadssecretaris legt het voorstel tot verlenging van de stageperiode, de nuttige stukken en de verklaringen van het personeelslid tijdens de eventuele hoorzitting voor aan het College. »
- « Art.54ter. Het College beslist over de verlenging van de stage of de vaste benoeming. Tijdens de verlenging van de stageperiode worden eveneens om de drie maanden een verslag opgesteld. »;
- 20) In artikel 62 wordt §2 als volgt gewijzigd : « De betrekkingen in de rangen E4, D4, A4 en A5 worden openbaar gemaakt in alle departementen.
De betrekkingen in rang C4 en B4 worden openbaar gemaakt in het departement waar de betrekking vacant is. Indien er geen kandidaten zijn die de toelatingsvoorwaarden vervullen kan de betrekking op interdepartementaal niveau worden bekendgemaakt. » ;
- 21) In artikel 82bis wordt in §2 « bevorderingsprocedure » vervangen door « selectieprocedure »;
- 22) In artikel 89 wordt de tweede alinea als volgt gewijzigd : « Deze proeftijd kan eenmaal verlengd worden met een periode van 6, 9 of 12 maanden. Perioden van afwezigheid die in één of meerdere malen 20 werkdagen overschrijden verlengen de proeftijd per schijf van één maand, ook als het vast benoemd personeelslid in dienstactiviteit is gebleven. Het jaarlijks verlof, de feestdagen en het omstandigheidsverlof hebben geen invloed op de duur van de proefperiode. »;
- 23) In artikel 90 wordt §1 als volgt gewijzigd : «Gedurende de proeftijd wordt om de drie maanden een verslag opgesteld met betrekking tot het functioneren van het personeelslid in zijn nieuwe functie.
Het rapport wordt opgesteld door een hiërarchische meerdere van het betrokken personeelslid. Het departementshoofd of de directeur van het betrokken personeelslid is medeondertekenaar van het rapport. Het proefverslag wordt aan het personeelslid meegedeeld ten laatste voor het einde van de evaluatieperiode van het volgende verslag.
Het betrokken personeelslid kan zijn opmerkingen aan deze verslagen toevoegen binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf hun kennisgeving.
De verslagen worden overgemaakt aan het Departement Human Resources.
Er is geen beroep mogelijk tegen de tussentijdse verslagen. »;
- 24) In artikel 93 wordt §2 als volgt gewijzigd: « Het eindverslag vermeldt of het personeelslid in zijn nieuwe graad mag worden gepromoveerd of terug tewerkgesteld dient te worden in zijn vorige graad. Het personeelslid heeft vijftien kalenderdagen om zijn opmerkingen toe te voegen. »;
- 25) In artikel 96 worden de woorden « of zeer gunstig » geschrapt;
- 26) In artikel 103
- in § 2 wordt de vermelding « van de Directie Organisatie en Ontwikkeling» gewijzigd in « van het Departement Aankopen en Facilities. »
- de 3de alinea van § 2 wordt als volgt gewijzigd: « De selectiecommissie wordt samengesteld uit personen van een verschillend gender, behoudens geval van overmacht. »
- in § 3, wordt de 2de alinea als volgt gewijzigd : « De selectiecommissie maakt een beoordeling op van elke kandidaat en maakt

hierbij een onderscheid tussen de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald en diegenen die een ongunstige evaluatie hebben behaald. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd. » ;

27) In artikel 107 wordt het woord « geslacht » vervangen door « gender » en worden de woorden « behoudens in geval van overmacht » toegevoegd ;

28) In artikel 108, wordt de 1ste alinea als volgt gewijzigd : « De selectiecommissie maakt een beoordeling op van elke kandidaat en maakt hierbij een onderscheid tussen de kandidaten die een gunstige evaluatie hebben behaald en diegenen die een ongunstige evaluatie hebben behaald. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd. » ;

29) Artikel 110 wordt als volgt gewijzigd: « De organisationele eenheid Interne audit wordt samengesteld uit twee personeelsleden van rang A4 en twee personeelsleden van rang A1. Het College beslist tot aanstelling. » ;

30) Artikel 111 wordt als volgt gewijzigd: « Eén personeelslid A4 wordt aangesteld voor een niet-hernieuwbare duur van maximum 6 jaar. De andere kandidaten worden aangesteld voor een onbepaalde duur. » ;

31) In artikel 115 wordt de vermelding « onvoldoende » gewijzigd in « ongunstig of onder voorbehoud » ;

32) Artikel 116 wordt als volgt gewijzigd: « Het personeelslid mag zijn vrijwillige mobiliteit aanvragen voor een betrekking waarvan de graad zich in dezelfde rang bevindt dan deze die hij bezit.
Voor de betrekkingen die de tweetaligheid vereisen, dient het personeelslid te voldoen aan de aan de vereisten over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, op het moment van de afsluiting van de kandidaturen om te kunnen deelnemen aan een mobiliteitsprocedure. » ;

33) In artikel 122 wordt de 5de alinea als volgt gewijzigd: « De selectiecommissie wordt uit leden van verschillende genders samengesteld » en worden de woorden « behoudens geval van overmacht » toegevoegd;

34) Artikel 128 wordt als volgt gewijzigd: « De selectiecommissie wordt samengesteld door het departementshoofd en bevat tenminste drie leden van een verschillend gender. » en worden de woorden « , behoudens geval van overmacht. » toegevoegd ;

35) Bij artikel 129 wordt toegevoegd « Het personeelslid dat geen gevolg geeft aan de eerste twee oproepingen van de bevoegde instantie kan een disciplinaire sanctie opgelegd krijgen. »;

36) Hoofdstuk 12 van Titel III. « De inschakeling van personen met een handicap » wordt opgeheven;

37) Bij afdeling IV van hoofdstuk 13. «Disponibiliteit» worden de woorden « wegens ziekte of ongeval» toegevoegd;

38) In artikel 155 wordt de 2de alinea als volgt gewijzigd: « Het Departement Human Ressources beslist over de toekenning van dit wachtgeld, alsook over de begindatum ervan. »;

39) In de Franstalige versie worden de woorden “médecin de controle” vervangen door “médecin controle”;

40) Na artikel 159 wordt een afdeling V toegevoegd « Disponibiliteit wegens overmacht » alsook een artikel 159bis: « § 1. Wanneer een statutair personeelslid gedurende een bepaalde periode verhinderd is om zich naar zijn werkplaats te begeven als gevolg van een plotselinge, onvoorziene en onvermijdelijke gebeurtenis, en het niet mogelijk is om aan telewerk te doen en dit ook niet kan worden verholpen door het opnemen van compensatierust, kan het College op eigen initiatief het personeelslid in disponibiliteit plaatsen wegens overmacht. Deze verhindering mag niet het gevolg zijn van een vrijwillige handeling, zelfs niet onrechtstreeks, van het personeelslid.

§ 2 Het statutair personeelslid dat in disponibiliteit wordt geplaatst wegens overmacht, ontvangt gedurende de eerste maand een wedde van 100%. Daarna ontvangt hij een wachtgeld gelijk aan 70% van zijn laatste bezoldiging, verhoogd met de tweetaligheidstoelage.

Na afloop van de periode van disponibiliteit wordt de wedde berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest indien het personeelslid in actieve dienst was gebleven. »;

41) In artikel 163 wordt de 1ste alinea als volgt gewijzigd : « De cumulatie van beroepsactiviteiten is toegestaan, op voorwaarde dat het College daarvan op de hoogte wordt gebracht. » ;

42) Enkel in de Franstalige versie wordt artikel 164 als volgt aangevuld: « Toute intention d'exercer un mandat politique doit être notifiée par écrit au Département des Ressources humaines dès la prise de fonction de ce mandat. » ; in de Nederlandstalige

versie wordt : « van dit mandaat » toegevoegd na « bij de ambtsaanvaarding » ;

43) Na artikel 164 wordt een artikel 164bis toegevoegd : « De deelname van een personeelslid aan een commissie of aan een raad van de publieke sector, die rechtstreeks verband houdt met zijn functies binnen de Stad Brussel, is niet onderworpen aan een aanvraag tot toestemming. » ;

44) In artikel 175 wordt de 1ste alinea als volgt gewijzigd : « Elke aanvraag wordt, via het departementshoofd, gericht aan het Departement Human Resources die deze goedkeurt. De vormingen die meer dan 1000,00 EUR excl.btw bedragen, dienen door het College van Burgemeester en Schepenen te worden goedgekeurd. » ;

45) Afdeling IV. – « De gecertificeerde vormingen van het lange type in overheids- of gemeentelijk management. » wordt opgeheven;

46) In artikel 186 wordt het 1ste punt als volgt gewijzigd : « de personeelsleden die hun stage doen in het kader van een vaste benoeming of een vaste bevordering » ;

47) In artikel 187 worden de woorden « of zeer gunstig » geschrapt en wordt een 2de alinea toegevoegd : « Binnen het Departement Openbaar Onderwijs kan de hiërarchische meerdere zowel een personeelslid bedoeld in dit statuut zijn, als een personeelslid bedoeld in het besluit van 11 september 2017 betreffende de vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van de niet-gesubsidieerde personeelsleden ten laste van het Departement Openbaar Onderwijs, of de directeur van een school of buitenschoolse instelling die onder het statuut van het onderwijspersoneel valt. » ;

48) In artikel 191 wordt de 4de alinea als volgt gewijzigd: « De evaluator roept het personeelslid schriftelijk op voor een planningsgesprek. Hij stelt na afloop van dit gesprek een verslag van het planningsgesprek op en bezorgt dit aan het betrokken personeelslid ter kennisname. Bij gebrek aan reactie van het personeelslid binnen 30 kalenderdagen na ontvangst, wordt de kennisname automatisch als bevestigd beschouwd. » ;

49) In artikel 193 wordt de 3de alinea als volgt gewijzigd: « Na afloop van het functioneringsgesprek stelt de evaluator een bijhorend verslag op en bezorgt dit aan het betrokken personeelslid ter kennisname. Bij gebrek aan reactie van het personeelslid binnen 30 kalenderdagen na ontvangst, wordt de kennisname automatisch als bevestigd beschouwd. » ;

50) In artikel 195 worden de woorden « 15 dagen » vervangen door « 5 werkdagen » ;

51) In artikel 196 wordt de 1ste § als volgt gewijzigd: « De evaluator die het personeelslid niet onder zijn gezag heeft gehad gedurende de volledige evaluatieperiode, raadpleegt de vorige evaluator van het personeelslid voor het evaluatiegesprek, voor zover de effectieve prestaties een periode van minstens zes maanden bestrijken. »
De §§ 2 et 3 worden opgeheven ;

52) De 1ste § van artikel 197 wordt als volgt gewijzigd : «Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de evaluator een evaluatieverslag op.

De evaluator kan 3 mogelijke eindvermeldingen toekennen: « gunstig », « onder voorbehoud » of « onvoldoende ». Deze beoordeling moet worden gemotiveerd door de evaluator.

Een kopie van het eindverslag wordt aan het betrokken personeelslid bezorgd ter kennisname. Hij heeft de mogelijkheid opmerkingen toe te voegen. Bij gebrek aan reactie van het personeelslid binnen 30 kalenderdagen na ontvangst, wordt de kennisname automatisch als bevestigd beschouwd.» ;

53) In artikel 200 wordt het woord « geslacht » vervangen door « gender » en worden de woorden « behoudens in geval van overmacht » toegevoegd;

54) Een artikel 204bis wordt toegevoegd : « Het personeelslid dat de vermelding « onder voorbehoud » betwist, beschikt over een termijn van vijftien kalenderdagen, te rekenen vanaf de datum waarop het het verslag voor ontvangst heeft ondertekend, om beroep in te stellen.

Dit beroep wordt hetzij per aangetekende brief verzonden aan de Stadssecretaris of zijn adjunct of aan de Directeur Human Resources of zijn gemachtigde, hetzij tegen ontvangstbewijs overhandigd aan één van deze personen.

Op zijn verzoek wordt het personeelslid gehoord door de Stadssecretaris of zijn adjunct of de Directeur Human Resources of zijn gemachtigde. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

De Stadssecretaris of zijn adjunct of de Directeur Human Resources of zijn gemachtigde beslist over het gevolg dat aan deze evaluatie wordt gegeven.

Indien het personeelslid na afloop van de beroepsprocedure de vermelding « gunstig » verkrijgt, dient zijn wedde met terugwerkende kracht te worden hersteld indien de periode waarin aan het personeelslid de vermelding « onder voorbehoud » werd toegekend, niet in aanmerking werd genomen voor de berekening van de schaalanciënniteit die nodig is om een hogere weddeschaal te verkrijgen. » ;

55) In artikel 207, §3 worden de woorden « contractueel of » toegevoegd voor « statutair personeelslid » ;

56) In artikel 213 wordt het aantal uren toegevoegd:

Het personeelslid heeft recht op een jaarlijks verlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald:

- het personeelslid van minder dan 50 jaar: 35,5 dagen (266,25 uren);
- het personeelslid van 50 tot minder dan 60 jaar: 37 dagen (277,5 uren);
- het personeelslid van 60 jaar: 40 dagen (300 uren);
- het personeelslid van 61 jaar: 41 dagen (307,5 uren);
- het personeelslid van 62 jaar: 42 dagen (315 uren);
- het personeelslid van 63 jaar: 43 dagen (322,5 uren);
- het personeelslid van 64 jaar of ouder: 44 dagen (330 uren).

Voor de berekening van het aantal dagen telt de leeftijd die het personeelslid in de loop van een kalenderjaar bereikt.;

57) Een artikel 219bis wordt toegevoegd na artikel 219 : « Wanneer het personeelslid zijn jaarlijks verlof in de loop van het jaar niet volledig heeft opgebruikt, wegens de hieronder vermelde arbeidsonderbrekingen, kunnen de resterende verlofdagen, met een maximum van 20 dagen, worden overgedragen gedurende maximaal 24 maanden:

- o arbeidsongeval en beroepsziekte;
- o gewone ziekte of ongeval;
- o moederschapsrust of vaderschapsverlof (artikel 39 van de Arbeidswet);
- o geboorteverlof (Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten);
- o adoptieverlof;
- o profylactisch verlof;
- o pleegzorgverlof (artikel 30quater van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten)
- o pleegouderverlof (artikel 30sexies van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten).» ;

58) Een artikel 228bis wordt toegevoegd na artikel 228 : « Het personeelslid dat tijdens de zwangerschap of na het moederschapsverlof volledig van elke arbeid moet worden verwijderd, wordt vrijgesteld van arbeid en ambtshalve met verlof geplaatst voor de noodzakelijke duur, overeenkomstig de artikelen 42 en 43 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidsduurregeling in de openbare sector. Het statutair personeelslid ontvangt 79% van haar bruto bezoldiging per dag tijdens de zwangerschap en 60% van haar bruto bezoldiging per dag na het moederschapsverlof. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.» ;

59) Artikel 244 wordt als volgt gewijzigd : « Naar aanleiding van een huwelijk of een overlijden wordt volgend omstandigheidsverlof toegekend aan het personeelslid:

- Huwelijk van het personeelslid: 4 werkdagen;
- Huwelijk van een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgenoot/echtgenote: 2 werkdagen;
- Huwelijk van een (schoon)broer, (schoon)zus, (schoon)vader, (schoon)moeder, de tweede echtgenoot van de moeder, de tweede echtgenote van de vader of een kleinkind van het personeelslid of van zijn/haar echtgenoot/echtgenote: de dag van het huwelijk;
- Overlijden van de echtgenoot/echtgenote, van een natuurlijk of geadopteerd kind, of van een kind van de echtgenoot/echtgenote: 10 werkdagen op te nemen binnen het jaar na de dag van het overlijden;
- Overlijden van een kind dat door het personeelslid of zijn/haar echtgenoot/echtgenote werd opgevangen als pleeggezin in het kader van langdurige pleegzorg, op het ogenblik van het overlijden of in het verleden: 10 werkdagen op te nemen binnen het jaar na de dag van het overlijden;
- Overlijden van de (schoon)vader, (schoon)moeder, de tweede echtgenoot van de moeder, de tweede echtgenote van de vader, de schoondochter, de schoonzoon of hun echtgenoot/echtgenote: 4 werkdagen;
- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder in het kader van langdurige pleegzorg op het ogenblik van het overlijden: 4 werkdagen;
- Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van zijn/haar echtgenoot/echtgenote, ongeacht de graad, die onder hetzelfde dak samenwoont: 2 werkdagen;
- Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van zijn/haar echtgenoot/echtgenote tot en met de tweede graad, die niet onder hetzelfde dak samenwoont met het personeelslid: 1 werkdag;

- Overlijden van een kind dat door het personeelslid of zijn/haar echtgenoot/echtgenote werd opgevangen als pleeggezin in het kader van kortdurende pleegzorg op het ogenblik van het overlijden: 1 werkdag;
- Overlijden van een overgrootouder of een achterkleinkind: de dag van de begrafenis.

Dit verlof wordt toegekend na het voorleggen van een afdoend bewijsstuk van de gebeurtenis.»;

60) In artikel 254 wordt « een descendent » toegevoegd na het woord « ascendent » ;

61) Een artikel 264quater wordt toegevoegd na artikel 264ter:

- Art.264quater. Het personeelslid met een handicap heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normale bezoldiging, gedurende de tijd die noodzakelijk is om medische onderzoeken te ondergaan die niet buiten de werkuren kunnen plaatsvinden.;

62) Een artikel 270bis wordt toegevoegd na artikel 270: « Het personeelslid verkrijgt een loopbaanonderbreking voor mantelzorg conform de regelgeving vastgelegd in de artikels 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985.

Hij dient, schriftelijk, de hiërarchie minstens 7 dagen voor de gewenste begindatum op de hoogte te brengen. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid.

Het verlof voor mantelzorg kan worden opgenomen door de loopbaan volledig te onderbreken of de voltijdse prestaties gedeeltelijk te verminderen met 1/5 of 1/2.»;

63) Een artikel 287bis wordt toegevoegd:

« Het personeelslid heeft, in het kader van het verlofcontingent van het verlof van korte duur om persoonlijke redenen, het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf dagen, al dan niet opeenvolgend, per kalenderjaar, om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een lid van het gezin of de familie die om een ernstige medische reden aanzienlijke zorg of hulp nodig heeft. Het personeelslid bepaalt zelf welke dagen hij het zorgverlof opneemt. Het zorgverlof kan worden opgenomen in afzonderlijke dagen of gedurende een aaneengesloten periode. Een combinatie van beide is eveneens mogelijk (enkele afzonderlijke dagen en enkele opeenvolgende dagen).

De opgenomen dagen zorgverlof worden aangerekend op het verlof van korte om persoonlijke redenen.

Het personeelslid dat gebruikmaakt van het recht op zorgverlof moet zijn werkgever vooraf informeren, uiterlijk vóór het begin van zijn werkdag, dat hij die dag zorgverlof zal opnemen. Hij moet zo snel mogelijk aan de werkgever, ter staving van zijn afwezigheid, een recent attest bezorgen van de behandelende arts van het betrokken lid van het gezin of de familie, waaruit blijkt dat deze om een ernstige medische reden aanzienlijke zorg of hulp nodig heeft.

Tijdens zijn afwezigheid blijft het statutair personeelslid zich in de administratieve stand van dienstactiviteit bevinden. Dit verlof wordt niet bezoldigd. » ;

64) In artikel 307 wordt de zin « Praktisch werk, stages, opzoekingswerk, zelfstudie of examens komen niet in aanmerking voor de berekening. » geschrapt ;

65) Artikel 308 wordt als volgt gewijzigd : « Het Departement Human Resources beslist over het nut van de studies voor de beroepssfeer.

Om het studieverlof te bekomen dient er een attest van welslagen met duidelijke vermelding van het aantal ECTS of van het aantal theoretische lessen te worden voorgelegd aan het Departement Human Resources. » ;

66) In artikel 316, wordt « Stadssecretaris » vervangen door « Directeur Human Ressources » ;

67) In artikel 321, wordt « het College » vervangen door « het Departement Human Resources » ;

68) In titel VI. « De verloven en de dienstvrijstellingen », wordt Hoofdstuk 11. « De verminderde prestaties wegens ziekte » gewijzigd in « De verminderde prestaties wegens medische reden » ;

69) Artikel 325 wordt als volgt gewijzigd : « Het statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen, kan toestemming krijgen zijn functie deeltijds op te nemen. De toestemming wordt verleend door de arbeidsgeneesheer met het oog op het zich opnieuw aanpassen aan het normale arbeidsritme, na een ononderbroken afwezigheid van minstens 30 dagen.

De werkgever kan deze verminderde prestaties weigeren wegens organisatorische redenen. » ;

70) De artikels 325bis, 325ter et 325quater worden toegevoegd:



« Art. 325bis. Het statutair personeelslid dat het slachtoffer is van arbeids(weg)ongeval of beroepsziekte kan de toestemming om het werk deeltijds uit te oefenen enkel bekomen indien hij over een schriftelijke toelating van beschikt van MEDEX of van FEDRIS.

Art.325ter. Het statutair personeelslid dat lijdt aan een ernstige, invaliderende chronische ziekte kan na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte de toelating verkrijgen om zijn functies voor een langere periode deeltijds uit te oefenen. Deze toelating wordt verleend door de geneesheer-deskundige van de Stad, op basis van een omstandig medisch verslag dat werd opgesteld door de geneesheer-specialist van het personeelslid waarin de reden wordt vermeld waarom verminderde prestaties noodzakelijk zijn alsook het voorgestelde percentage en de duur. De werkgever kan deze verminderde prestaties weigeren wegens organisatorische redenen.

Art.325quater. Het statutair personeelslid dat erkend is als een persoon met een handicap kan de toelating bekomen om deeltijdse prestaties uit te oefenen zonder voorafgaande gedurende 30 dagen afwezig te zijn geweest wegens medische reden. Het document ter erkenning als persoon met een handicap moet vooraf aan het Departement Human Resources worden bezorgd. Deze toelating wordt verleend door de geneesheer-deskundige van de Stad, op basis van een omstandig medisch verslag dat werd opgesteld door de geneesheer-specialist van het personeelslid waarin de reden wordt vermeld waarom verminderde prestaties noodzakelijk zijn alsook het voorgestelde percentage en de duur. De werkgever kan deze verminderde prestaties weigeren wegens organisatorische redenen. » ;

71) Artikel 326 wordt als volgt gewijzigd : « Het statutair personeelslid, bedoeld in artikel 325, kan zijn functie opnieuw vervullen ter waarde van 50%, 60% of 80% van zijn normale prestaties voor een periode van maximaal drie maanden per kalenderjaar, conform het advies van de arbeidsgeneesheer. Verminderde prestaties kunnen worden toegekend voor de duur van 30 dagen. Verlengingen kunnen toegestaan worden voor een equivalente periode indien de gezondheidstoestand van het statutair personeelslid dit volgens de arbeidsgeneesheer rechtvaardigt. De totale duur van de periodes waarin het statutair personeelslid verminderde prestaties wegens ziekte wordt toegekend mag maximaal 90 opeenvolgende dagen bedragen. De verminderde prestaties worden elke dag uitgevoerd, tenzij de arbeidsgeneesheer een ander advies geeft. De toelating om verminderde prestaties voor medische redenen te verrichten wordt tijdelijk onderbroken bij afwezigheid wegens ziekte, door een arbeids(weg)ongeval of wegens een beroepsziekte. » ;

72) Een artikel 326bis wordt toegevoegd : « Het statutair personeelslid, bedoeld in artikel 325ter et 325quater, kan zijn functie opnieuw vervullen ter waarde van 50%, 60%, 70% of 80% van een voltijdse betrekking, gedurende een periode van maximaal twaalf maanden. Verlengingen kunnen worden toegelaten voor eenzelfde periode op basis van een omstandig medisch verslag dat werd opgesteld door de geneesheer-specialist van het personeelslid waarin de reden wordt vermeld waarom verminderde prestaties noodzakelijk zijn alsook het voorgestelde percentage en de duur. Het statutair personeelslid dat om gezondheidsredenen een lopende periode van verminderde prestaties wil wijzigen, moet een nieuwe aanvraag indienen bij de geneesheer-deskundige van de Stad. De verminderde prestaties worden elke dag uitgevoerd, tenzij de arbeidsgeneesheer een ander advies geeft. De toelating om verminderde prestaties wegens een ernstige chronische ziekte of een handicap te verrichten wordt tijdelijk onderbroken bij afwezigheid wegens ziekte, door een arbeids(weg)ongeval of wegens een beroepsziekte. » ;

73) In artikel 327, § 1 worden de woorden « wegens een ongeval van gemeen recht, arbeids(weg)ongeval of beroepsziekte » toegevoegd na de woorden « wegens ziekte » ;

74) Een artikel 327bis wordt toegevoegd : « §1. De periodes dat een statutair personeelslid afwezig is tijdens een periode van verminderde prestaties wegens een ernstige chronische ziekte of een handicap worden beschouwd als verlof. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het statutair personeelslid ontvangt de wedde voor de verminderde prestaties, vermeerderd met 60% van de bezoldiging die verschuldigd zou zijn geweest voor de niet-gepresteerde prestaties. §2. Het statutair personeelslid dat zijn ambt uitoefent met verminderde prestaties wegens ziekte moet zijn vakantieverlofdagen opnemen met volledige dagen. §3. Indien de verminderde prestaties niet elke dag worden geleverd, worden de verlofdagen toegekend pro rata aan de prestaties voor de gepresteerde periode binnen het kader van de verminderde prestaties. » ;

75) In artikel 364 wordt de 1ste alinea als volgt gewijzigd : « De arbeidsovereenkomst dient verbroken te worden binnen een termijn van 3 werkdagen, die begint te lopen op de dag na de kennisgeving aan de Stadssecretaris van de gepleegde feiten. » ;

76) Artikel 366 wordt als volgt gewijzigd : « De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ongeval die de werknemer definitief verhindert het overeengekomen werk uit te voeren, kan de arbeidsovereenkomst enkel beëindigen wegens

overmacht nadat de procedure bepaald in § 2 van artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd gevolgd.

Het College stelt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht vast. Een opzeggingsvergoeding wordt toegekend volgens de volgende verdeelsleutel:

- bij een dienstanciënniteit van minder dan 5 jaar: 8 weken;
- bij een dienstanciënniteit tussen 5 en 10 jaar: 12 weken;
- bij een dienstanciënniteit tussen 10 en 20 jaar: 16 weken;
- bij een dienstanciënniteit van meer dan 20 jaar: 20 weken.;

77) In artikel 369 wordt de 1ste alinea als volgt aangevuld : « De Stadssecretaris kan deze hoorzitting aan de Directeur Human Resources opdragen. » ;

78) Artikel 370 wordt als volgt gewijzigd : « Een contractueel personeelslid kan ontslagen worden ingeval van korte en herhaalde afwezigheden die de organisatie verstoren. » ;

79) In artikel 379 wordt het laatste punt, doctorandus, als volgt gedefinieerd : « Doctorandus: term gebruikt voor de houder van een beurs, onderzoeker, student die een opleiding volgt en daarbij arbeidsprestaties verricht. » ;

80) Afdeling II van Hoofdstuk 2 « De vaststelling van de wedde » wordt als volgt gewijzigd : « De in aanmerking komende vroegere diensten » ;

81) Artikel 387 wordt als volgt gewijzigd : « Voor de vaststelling van de wedde in een schaal, wordt de geldelijke anciënniteit bepaald op basis van de effectieve diensten geleverd door het personeelslid, vóór zijn indiensttreding, als houder van een betaalde functie die volledige of gedeeltelijke prestaties omvat. Enkel de prestaties die een volledig maand omvatten, kunnen in aanmerking worden genomen. » ;

82) Artikel 388 wordt als volgt gewijzigd : « §1. Enkel de effectieve prestaties die het personeelslid heeft verricht vóór zijn indiensttreding bij de Stad komen in aanmerking:

- in de diensten van de Europese Unie;
- in de diensten van de Federale Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Federatie Wallonië-Brussel, de Vlaamse Gemeenschapscommissie of andere overheidsdiensten;
- in de lokale besturen;
- in de vrije universitaire instellingen (faculteit, universiteit) van publiek recht, alsook hogescholen van het universitaire type, ongeacht hun financieringsbron;
- in de overheidsdiensten vergelijkbaar met één van degene vernoemd in de drie punten hierboven, in een lidstaat van de Europese Unie als ressorterend onder één van de lidstaten.

De personeelsleden die werden aangeworven door rechtspersonen van publiek recht waarop de vorige paragraaf geen betrekking heeft, in een juridische situatie eenzijdig gedefinieerd door de bevoegde overheid of krachtens een habilitatie van de overheid via haar bevoegde beleidsorgaan, worden beschouwd als ressorterend onder de overheidsdiensten.

De diensten verleend in de privésector of als zelfstandige in hoofdberoep komen in aanmerking pro rata tot de effectieve prestaties, ten belope van hoogstens 6 jaar.

Deze beperking tot 6 jaar is niet van toepassing op het werkliedenpersoneel met een functie die een diploma en/of specifiek certificaat vereist, zoals weergegeven in de tabel van de graden, noch op een personeelslid met een graad van een rang gelijk aan of hoger dan A6.

Diensten verricht in de hoedanigheid van een door de overheid tewerkgestelde werkloze of RVA-stagiair, worden op dezelfde basis tegelde gemaakt als die verricht in de privésector.

Vormen ook diensten die in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, voor een maximumduur van zes jaar, de diensten verleend op statutaire of contractuele basis in de openbare sector van een andere Staat dan degene die hierboven worden bedoeld.

De opleiding die werd gevolgd door een doctorandus, in een materie die verband houdt met zijn functie bij de Stad, komt in aanmerking voor zover hem een beurs werd toegekend die onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen.

§2. De valorisatie van de in de huidige afdeling bedoelde diensten moet worden aangevraagd binnen de zes maanden van de indiensttreding bij de Stad om effect te hebben op de datum van indiensttreding.

Na afloop van deze termijn kunnen deze diensten slechts in aanmerking worden genomen vanaf de eerste dag van de maand na de

aanvraag van het personeelslid. » ;

83) De afdeling III « Evolutie van de geldelijke anciënniteit » wordt ingevoegd tussen artikel 390 en artikel 391 in plaats van 388 en 389 ;

84) Artikel 389 wordt als volgt gewijzigd : « In aanmerking komende vroegere diensten kunnen slechts in aanmerking worden genomen tot een maximum van 100% voor eenzelfde periode, zelfs als de werkelijke prestaties hoger zijn dan een voltijdse betrekking. » ;

85) Artikel 390 wordt als volgt gewijzigd : « §1. Werkprestaties waarvan het uurrooster een volledig normale beroepsactiviteit omvat, worden als volledig beschouwd.

§2. Vroegere diensten, uitgevoerd onder contracten die niet overeenkomen met voltijdse prestaties, worden pro rata van de prestaties in aanmerking genomen. Het resultaat van de pro rata berekening voor elke periode wordt naar beneden afgerond op het dichtstbijzijnde gehele getal.

§3. Wanneer een werknemer in een voltijds stelsel zit maar onvolledige prestaties levert tijdens vooraf vastgelegde periodes, worden deze in aanmerking genomen naar rato van het effectieve arbeidstelsel. Elk gedeelte van een volledige maand dat uit de deling voortvloeit, wordt verwaarloosd.

Wanneer deze vooraf vastgelegde periodes echter volledig in aanmerking werden genomen voor de berekening van zijn geldelijke anciënniteit in de openbare dienst waar ze werden gepresteerd, wordt de geldelijke anciënniteit erkend als voltijds verworven.. Evenzo, wanneer het personeelslid tijdens deze vooraf vastgelegde periodes daadwerkelijk geen prestaties heeft geleverd maar deze toch in aanmerking werden genomen voor de berekening van zijn geldelijke anciënniteit in de openbare dienst waar ze werden gepresteerd, wordt de geldelijke anciënniteit erkend als voltijds verworven.

De erkenning bedoeld in de twee voorgaande alinea's is echter beperkt tot wat het personeelslid zou hebben genoten indien het voor dezelfde periode en dezelfde diensten door de Stad was aangeworven.

§4. Voor de toepassing van artikel 388 §1 worden de diensten enkel in aanmerking genomen indien zij een volledige maand bestrijken, desgevallend bij meerdere werkgevers. Onvolledige maanden worden niet in aanmerking genomen. Een volledige maand die een niet-vergoede periode bevat, wordt eveneens als onvolledig beschouwd.

§5. In afwijking van artikel 390, §3, 1ste alinea, worden dagelijkse interim prestaties in de privésector per uur en/of per dag in rekening gebracht.

Het totale aantal van de aldus gepresteerde diensten wordt gedeeld door 7,5 en de aldus gepresteerde dienstdagen wordt gedeeld door 30.

Het quotiënt bepaalt het aantal maanden dat in rekening kan worden genomen; daarbij wordt er geen rekening gehouden met de cijfers na de komma en de rest.

§6. De diensten gepresteerd op voltijdse basis in het onderwijs door personeelsleden onderworpen aan het stelsel van de schoolvakantie gedurende perioden van minder dan 12 opeenvolgende maanden, worden in rekening gebracht volgens de volgende formule: het aantal dagen van een prestatieperiode wordt vermenigvuldigd met 1,2 en het product wordt gedeeld door 30.

Het quotiënt bepaalt het aantal maanden. Daarbij wordt er geen rekening gehouden met de cijfers na de komma en de rest.

De diensten gepresteerd op deeltijdse basis worden pro rata in rekening gebracht, volgens dezelfde berekening.

Een schooljaar wordt als volledig beschouwd wanneer de prestaties zijn begonnen op de eerste lesdag van het academiejaar.

86) Artikel 391 wordt als volgt gewijzigd : « §1. De geldelijke anciënniteit evolueert door rekening te houden met de effectieve diensten verricht door het personeelslid, als titularis van een bezoldigde functie die volledige of gedeeltelijke prestaties omvat. » ;

§2. De diensten die zijn verricht onder contracten die niet overeenkomen met voltijdse prestaties, worden eveneens voor 100% in aanmerking genomen voor de evolutie van de geldelijke anciënniteit. » ;

87) Artikel 392 wordt als volgt gewijzigd : « De toekenning van de tussentijdse verhogingen gebeurt in functie van de door het personeelslid verworven geldelijke anciënniteit, rekening houdend met de verrichte effectieve diensten en de in aanmerking komende vroegere diensten. » ;

88) In artikel 394 worden de woorden « of in een geheel van weddeschalen. » toegevoegd na de 1ste alinea;

89) In artikel 395, wordt het woord « hetzij » geschrapt en worden de woorden « code 2 » toegevoegd na het woord « weddeschaal » ;

- 90) In artikel 396, wordt het woord « hetzij » geschrapt en worden de woorden « code 3 » toegevoegd na het woord « weddeschaal » ;
- 91) In artikel 402, wordt de 2de alinea als volgt gewijzigd : « Voor deeltijdse personeelsleden is de wedde van de betrokken maand gelijk aan een twaalfde van de jaarwedde vermenigvuldigd met het overeengekomen prestatiepercentage. »;
- 92) Artikel 403 wordt als volgt gewijzigd: « Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt ze berekend op basis van de reëel gepresteerde en geassimileerde diensturen tijdens de betrokken maand, op de volgende manier :
- voor voltijdse personeelsleden is de wedde van de betrokken maand gelijk aan de jaarwedde vermenigvuldigd met het aantal effectief gepresteerde en geassimileerde dagen in het arbeidsregime gedurende de betrokken maand en gedeeld door het theoretische aantal dagen dat door een voltijds personeelslid moet worden gepresteerd tijdens de betrokken maand;
 - voor personeelsleden die deeltijds werken, wordt het maandelijks bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 402, naar rato berekend in functie van het aantal dagen prestaties dat tijdens de betrokken maand daadwerkelijk werd verricht en gelijkgesteld.;
- 93) In de tabel van de graden en de weddeschalen :
- « Preventieadviseur – leider » wordt « Hoofdpreventieadviseur » ;
 - de graad « Coördinator (gemeentelijke administratieve sancties) A5 wordt geschrapt ;
 - de graad « Hoofdpreventieadviseur » APR5 wordt «Adjunct-hoofdpreventieadviseur » A5 ;
 - de graad « Eerste preventieadviseur » APR4 wordt geschrapt ;
 - de graad « Geneesheer specialist » AM1,1 wordt geschrapt ;
- 94) In artikel 404, §3, worden de punten 3 en 4 geschrapt ;
- 95) In artikel 406, 1ste §, wordt de 2de alinea geschrapt. In §4 wordt « het Departement Personeel » vervangen door « het Departement Human Resources » ;
- 96) In artikel 411, §7 wordt « het Departement Personeel » vervangen door « het Departement Human Resources »;
- 97) Een artikel 411bis wordt toegevoegd :
- §1. De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen.
- De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en het bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.
- Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan.
- Dit betekent dat de keuze voor de omzetting van de eindejaarstoelage wordt gemaakt, uiterlijk op 31 december van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het recht op de eindejaarstoelage opgebouwd wordt.
- Het bruto bedrag van de eindejaarstoelage wordt verminderd met het bedrag van het theoretisch budget. Het saldo van de eindejaarspremie wordt beschouwd als een gewone premie en wordt aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de wettelijke bijdragen. Deze premie wordt in de loop van de maand december uitbetaald. .
- §2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage “Bike policy” aan het arbeidsreglement. » ;
- 98) In hoofdstuk 4 « De toelage voor prestaties verricht tijdens manifestaties in het Stadhuis » van Titel V. « "De toelagen verbonden aan de functie » worden de woorden « of in Brucity » toegevoegd ;
- 99) In artikel 424, 1ste alinea, worden de woorden « , in Brucity, » toegevoegd na de woorden « in het Stadhuis » ;
- 100) In artikel 426, worden de §§ 1 en 2 als volgt gewijzigd : « Er wordt een forfaitaire uurtoelage van 6,50 EUR aan 100% toegekend :
1. voor werken tijdens dewelke het personeelslid van de Departementen Openbare en groene ruimten, Openbaar patrimonium, Stadsontwikkeling, Cultuur, Jeugd en Sport en Burgerzaken ernstig is blootgesteld aan contacten met oliewisselstoffen, uitwerpselen, ongedierte, rottende lijken of lijken in staat van ontbinding;
 2. voor asfalterings- en bestratingswerken uitgevoerd door een personeelslid van het Departement Openbare en groene ruimten;
 3. voor ongezonde of gevaarlijke werken uitgevoerd door een personeelslid van de Departementen Openbare en groene

- ruimten, Openbaar patrimonium en Stadsontwikkeling in plaatsen die tegelijk misselijkmakend, krap en niet of weinig verlucht zijn;
4. voor werken uitgevoerd door een personeelslid van de Departementen Openbaar patrimonium en Stadsontwikkeling op een hoogte van meer dan 20 meter boven de begane grond, op pyloonladders, vaste of vliegende steigers, gebinten of daken; deze toelage wordt toegekend voor zover het gevaar niet is uitgesloten door gepaste veiligheidsmaatregelen.
 5. Voor werkzaamheden van besproeiing, irrigatie of uitstrooiing met behulp van gewasbeschermingsmiddelen (herbiciden, fungiciden en insecticiden) door het personeelslid van het Departement Openbare en Groene Ruimten.

Voor de punten "2" en "3" wordt het forfait beperkt tot 3,25 EUR aan 100% indien de uitgevoerde prestaties bestaan uit een expertise en/of controle van de werken, alsook uit een omkadering van het personeelslid belast met de uitvoering van die werken.

§2. Er wordt een forfaitaire uurtoelage van 3,25 EUR aan 100% toegekend:

1. voor werken waarbij het personeelslid van de Departementen Openbare en groene ruimten, Openbaar patrimonium en Stadsontwikkeling tijdens de uitvoering ernstig is blootgesteld aan contacten met andere rottende organische stoffen dan degene bedoeld in het 1ste punt van de vorige paragraaf;
2. voor werken waarbij het personeelslid van de Departementen Openbaar patrimonium en Stadsontwikkeling tijdens de uitvoering ernstig is blootgesteld aan de effecten van stof, in gesloten of kleine lokalen;
3. voor onstoppings- en reinigingswerken van riolen uitgevoerd door het personeelslid van de Departement en Openbare en groene ruimten en Burgerzaken;
4. voor onderhoudswerken aan bomen uitgevoerd door het personeelslid van het Departement Openbare en groene ruimten met behulp van glijdende ladders van minstens 16 meter; deze toelage wordt toegekend voor zover het gevaar niet is uitgesloten door gepaste veiligheidsmaatregelen;
5. voor abnormaal ongezonde, vuile en hinderlijke werken uitgevoerd door het personeelslid van de Departementen Openbare en groene ruimten, Openbaar patrimonium en Stadsontwikkeling;
6. voor werken waarbij het personeelslid van het Departement Openbare en groene ruimten tijdens de uitvoering ernstig is blootgesteld aan de effecten van water, moeras, modder, gas, zuren, giftige producten of bijtende stoffen. »;

101) In artikel 428, § 5, worden de woorden « Het Departementshoofd van Wegeniswerken » vervangen door de woorden « Het Departementshoofd van Openbare en groene ruimten » ;

102) In artikel 429 wordt « het Departement Cultuur, Jeugd, Ontspanning en Sport » vervangen door « het Departement Cultuur, Jeugd en Sport » ;

103) Artikel 430 wordt als volgt gewijzigd: « §1. Het personeelslid van rang A4 dat werd aangeduid als interne auditor binnen de Cel Interne Audit voor een niet-hernieuwbare periode van 6 jaar, geniet tijdens de duur van zijn opdracht van een toelage.
 §2. Het bedrag van deze toelage stemt overeen met het verschil tussen de weddeschaal van zijn effectieve graad en degene die hij zou krijgen in de weddeschaal van rang A5.
 §3. De toelage van interne auditor wordt op het einde van de maand uitbetaald. Ze wordt betaald in dezelfde proportie en volgens dezelfde modaliteiten als de wedde indien deze niet voor de volledige maand is verschuldigd.
 §4. De toelage wordt geschorst wanneer het personeelslid zijn functie niet effectief uitoefent gedurende een doorlopende periode van drie kalendermaanden en dit, vanaf de eerste dag na deze periode. » ;

104) In artikel 436, §1 , worden de woorden « van de schoolse of buitenschoolse instellingen of aan een personeelslid dat bijkomend deze functie uitoefent » toegevoegd na het woord « (conciërgerie) » ;

105) In artikel 437, §3, wordt « Demografie » vervangen door « Burgerzaken » ;

106) In artikel 437bis, § 4, wordt « Financiën » vervangen door « Budget en Financiën » ;

107) In de Franstalige versie wordt de benaming van Hoofdstuk 1 van titel VII. Des interventions dans les frais de transport als volgt gewijzigd : «De l'indemnité pour utilisation du vélo sur le chemin du travail » ;

108) In artikel 438 wordt § 4 als volgt gewijzigd : «Elke aanvraag voor de vergoeding voor het gebruik van de fiets op de weg van en naar het werk moet gebeuren binnen de drie maanden volgend op het betreffende trimester op straffe van weigering. » ;
 In de Franstalige versie worden de woorden “de la bicyclette” vervangen door de woorden “ du Vélo » ;

109) In artikel 440, § 2 wordt het woord « jaarabonnementen » vervangen door « abonnements » ;

110) Artikel 441 wordt als volgt gewijzigd : « §1. Een tussenkomst in de vervoerkosten wordt toegekend aan het personeelslid van de Stad dat het openbaar vervoer gebruikt voor de regelmatige verplaatsing tussen zijn gebruikelijke woonplaats en werkplaats. §2. Overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 28 juli 1962 tot uitvoering van de Wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een tussenkomst van de werkgevers in het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen geleden verlies door de uitgifte van abonnementen voor arbeiders en bedienden, en overeenkomstig de met de NMBS gesloten overeenkomst, komt de Stad tussen in de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer via NMBSabonnementen.

De tussenkomst van de Stad in de prijs van het NMBSabonnement wordt bepaald in overeenstemming met het barema opgenomen in CAO nr. 19 van de Nationale Arbeidsraad en de latere aanpassingen ervan.

De hierboven vermelde overeenkomst zorgt ervoor dat het personeelslid van de Stad aan het loket van de NMBS enkel zijn eigen aandeel in de prijs moet betalen bij aankoop of verlenging van een abonnement. De Stad betaalt haar tussenkomst in de prijs rechtstreeks aan de NMBS volgens de modaliteiten van de overeenkomst. » ;

111) Artikel 442 wordt als volgt gewijzigd : « §1. Gebruikt een personeelslid één of meer openbare vervoermiddelen op het grondgebied van een andere lidstaat, dan is de tussenkomst van de werkgever beperkt tot de afstand tussen de Belgische grens en de werkplaats in België. In dit geval wordt de prijs van dit/deze vervoermiddel(en) beperkt tot het bedrag, bepaald in het koninklijk besluit, gelijk aan datgene dat zou worden berekend voor een zelfde afstand binnen de Belgische grenzen.

§2. De tenlasteneming door de Stad betreft abonnementen geldig in 2de klas. Het eventuele surplus voor 1ste klas wordt ten laste genomen door het personeelslid zelf.

§3. De hierboven aangehaalde tenlasteneming wordt beperkt tot de abonnementen op de netten die enkel geldig zijn voor een NMBS-parcours. Combinatie met vervoerbewijzen van andere vervoermaatschappijen is uitgesloten.

§4. Het personeelslid is verplicht om, uit de beschikbare vervoersbewijzen, het meest geschikte te kiezen in functie van zijn arbeidsregeling, en in het bijzonder van het aantal verplaatsingen dat hij moet maken tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

§5. Het deel van de abonnementsprijs dat over een periode loopt tijdens dewelke het personeelslid niet langer statutair of contractueel verbonden is, wordt niet ten laste genomen.

§6. In gevallen van langdurige afwezigheid, kan het personeelslid dat zich in één van de volgende situaties bevindt, van geen tenlasteneming van zijn abonnement door de Stad genieten:

- na 6 maanden disponibiteit, zonder onderbreking;
- na 6 maanden afwezigheid wegens ziekte, zonder onderbreking, volledig ten laste van de mutualiteit;
- na 3 maanden volledige loopbaanonderbreking.» ;

112) In de Franstalige versie wordt in het artikel 443bis de 5de § geschrapt ;

113) Hoofdstuk 2 « De vergoeding van kosten verbonden aan het gebruik van een gsm om dienstredenen » van Titel VIII : « De vergoedingen verbonden aan de functie » wordt opgeheven ;

114) In artikel 446, § 3, wordt « het Departement Personeel » gewijzigd in « het Departement Human Resources » ;

115) In artikel 448, 1ste §, wordt « het Departement Wegeniswerken » gewijzigd in « het Departement Openbare en groene ruimten » ;

116) In artikel 456, §2, wordt het bedrag van 4,09 EUR vervangen door 5,60 EUR ;

117) In artikel 467, 1ste § wordt de zin « Dit geschenk kan ook in geld worden toegekend » toegevoegd en wordt «35» gewijzigd in «40»;

118) Een artikel 491ter wordt toegevoegd : « Het statutair werklidenpersoneel en het werklidenpersoneel met een contract van onbepaalde duur, die in dienst traden vóór 01.09.2026 eveneens van de toelage zoals vastgesteld in artikel 406.

Het werklidenpersoneel dat in dienst treedt na 01.09.2026 , geniet van de tweetaligheidstoelage na het(de) taalbrevet(ten) te hebben behaald. »;

119) Artikel 492 wordt als volgt gewijzigd :

Voorliggend besluit treedt in werking op 01.01.2017, behalve voor wat betreft:

- de artikels 3 tot en met 94, 469 en 488 die handelen over de personeelsformatie, de procedures voor de invulling van betrekkingen, de toelatingsvoorwaarden en aanwervingsvoorwaarden, de selectieprocedures, de indienstneming, de stage en de definitieve benoeming, de hiërarchische loopbaan,
- het artikel 404 betreffende de tabellen van de graden en de weddeschalen,
- bijlage 2 betreffende de graden en bijlage 7 betreffende de bijzondere voorwaarden voor de bevordering in een graad van

rang E4, D4, C4, B4, A4, A5 die in werking treden de eerste van de maand na de goedkeuring van de nieuwe organieke kaders, en behalve

- de artikels 184 tot en met 207 met betrekking tot de evaluatie die in werking treden op 01.01.2018,
- het artikel 458 met betrekking tot de maaltijdcheques dat in werking treedt op 01.07.2017,
- de weddeschalen A11, A10 en A11bis van de gemeentesecretaris, de ontvanger en de adjunct-gemeentesecretaris, vastgesteld op 01.12.2024 in bijlage 3, zijn van toepassing vanaf diezelfde datum, overeenkomstig de Ordonnantie van 08.06.2023,
- bijlage 5 betreffende de gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken, die in werking treedt op 01.01.2023,
- bijlage 8 betreffende de vergoeding voor de aankoop van kledingaccessoires, die in werking treedt op 01.01.2023,
- het artikel 228bis. betreffende verwijdering van een statutair personeelslid tijdens de zwangerschap of na de bevalling, dat in werking treedt op 01.01.2027
- afdeling V. “De disponibiliteit wegens overmacht” van hoofdstuk 13. “De administratieve posities”, artikel 159bis §§ 1 en 2 die in werking treden op 01.01.2027;
- artikel 327bis betreffende het salaris van een statutair personeelslid tijdens een periode van verminderde prestaties wegens chronische ziekte of handicap, dat in werking treedt op 01.01.2027;
- de artikels 402 en 403 over de betaling van de wedde van de personeelsleden die deeltijds werken, die in werking treden op 01.01.2027;
- punt 3 van de 3de § van artikel 404 dat wordt opgeheven vanaf 01.01.2027.

120) In bijlage 2 wordt de graad A5 Coördinator (gemeentelijke administratieve sancties) ; wordt de graad D1 Bediende zorg toegevoegd en worden de oude graden geschrapt ;

121) De bijlagen 5 tot 9 worden vervangen (zie bijlage) ;

Artikel 2. – Dit besluit treedt in werking op 01.09.2026.

Bijlagen :

[Bijlage 2 NL \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)

[Bijlage 5 NL \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)

[Bijlage 6 NL \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)

[Bijlage 8 NL \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)

[Bijlage 7 NL \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)

[Administratief en geldelijk statuut NL \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)