

UITTREKSEL UIT HET REGISTER VAN DE BERAADSLAGINGEN VAN  
DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN DE STAD TIENEN  
ZITTING VAN MAANDAG 28 SEPTEMBER 2026

David Geladé, voorzitter

Jonathan Holslag, burgemeester

Nele Daenen, Gijsbrecht Huts, Werner Sabo, Stefanie Beelen, Liesbet Vannes,  
Olivia Verstrepn, Wim Bergé, Schepenen

**Aanwezig:**

Peter Reynaers, Daniel Raymaekers, Maria Schaerlaekens, Nico Bielen, Sofie De  
Bruyne, Veronique Brasseur, Katrien Partyka, Jos Mombaers, Nicky Martens,  
Bart Maes, Liesbeth Vanderloock, Els Moyens, Bernard Vandereyken, Dominique  
Wilmots, Daniel Vanluyten, Heidi Merckx, Ine Tombeur, Ketty Vanherle, Anita  
Savonet, Patrick Vanoverschelde, leden

Patricia Willems, algemeen directeur

**Verontschuldigd:** Cléo Yaacoub, Bart Thomas, Kevin Vanderwaeren, Bert Valkeniers, leden

**Afwezig:** /

## OPENBARE ZITTING

Vaststellen rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60,  
§7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW

**Toelichting**

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel  
tewerkgesteld in het kader van art. 60, §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de  
OCMW vast.

**Regelgeving**

**Bevoegdheid**

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77, derde lid, §3 dat bepaalt dat de raad voor maatschappelijk welzijn de reglementen van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vaststelt en dat die betrekking kunnen hebben op het beleid, de retributies en het inwendige bestuur van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 78, eerste lid dat bepaalt dat de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement bepaalde bevoegdheden kan toevertrouwen aan het vast bureau
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 78, tweede lid, 3° waaruit volgt dat de raad voor maatschappelijk welzijn zijn bevoegdheid om reglementen over personeelsaangelegenheden vast te stellen kan delegeren aan het vast bureau
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 78, tweede lid, 9° waaruit volgt dat de raad voor maatschappelijk welzijn bevoegd is om vast te stellen wat onder het begrip “dagelijks bestuur” moet worden verstaan
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 januari 2025 houdende het vaststellen van het begrip ‘dagelijks bestuur’ en delegatie van bevoegdheden aan het vast bureau, artikel 2, 2. dat bepaalt dat de raad voor maatschappelijk welzijn het begrip “dagelijks bestuur” vaststelt als volgt: *“inzake personeelsaangelegenheden: het vaststellen van reglementen over personeelsaangelegenheden, met inbegrip van het arbeidsreglement en het vaststellen van het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, maar met uitzondering van de rechtspositieregeling en de deontologische code van het personeel”*

- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 januari 2025 houdende het vaststellen van het begrip 'dagelijks bestuur' en delegatie van bevoegdheden aan het vast bureau, artikel 3 dat bepaalt dat de raad voor maatschappelijk welzijn het dagelijks bestuur, zoals vastgesteld in artikel 2 van dit besluit, delegeert aan het vast bureau

#### **Juridische context**

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017
- Het besluit van de Vlaamse regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen
- De rechtspositieregeling voor het personeel van de stad en het OCMW Tienen
- De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

#### **Feiten, context en argumentatie**

##### **Visie**

In onze organisatie hebben we momenteel één rechtspositieregeling die voor alle personeelsleden van toepassing is. Er zijn evenwel een aantal bijzondere categorieën van medewerkers die niet onder de RPR moeten vallen maar waar rechtszekerheid over het toepasselijke statuut aangewezen is:

- In art. 1 staat dat de rechtspositieregeling niet van toepassing is op OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60, §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking worden gesteld van een derde. Bij gebreke aan specifieke regels, is hun statuut dan ook onduidelijk.

In afwachting van de wijziging van de Rechtspositieregeling voor alle personeelsleden van stad en OCMW Tienen, is het dus aangewezen om een aparte “mini-RPR” uit te werken voor deze bijzondere categorie van personeelsleden zodat we voor hen rechtszekerheid en duidelijkheid kunnen bieden enerzijds en waardoor we voor de reguliere medewerkers, lees de statutaire en contractuele vaste medewerkers, een eenvormige RPR kunnen uitwerken zonder dat we met deze bijzondere categorie medewerkers die gekenmerkt worden door uitzonderingen op de algemene regels rekening moeten houden. Dit zal de reguliere RPR aanzienlijk vereenvoudigen.

Een bijkomend voordeel is dat de wetgeving voor deze medewerkers op regelmatige basis wijzigt. Dankzij het feit dat we een mini RPR zullen hebben, zal de RPR voor het vaste personeel niet telkens moeten gewijzigd worden.

Met de invoering van de mini-RPR creëren we rechtszekerheid, vermijden we risico's, besparen we op facultatieve vergoedingen en kunnen we de reguliere RPR aanzienlijk vereenvoudigen.

##### **Procedure**

De mini-RPR voor art. 60-ers is gebaseerd op een voorstel van Jurplus en uitgewerkt in de werkgroep van HR. Deze werd vooraf voor feedback overgemaakt aan team tewerkstelling van de sociale dienst. De feedback die overgemaakt werd, werd indien mogelijk en na juridische check door Jurplus, meegenomen.

De mini-RPR werd in het MAT besproken en bijkomende vragen en opmerkingen werden, in overleg met Jurplus om zeker te zijn van het juridisch aspect, geïmplementeerd. De mini-RPR werd besproken met de representatieve vakorganisaties in het overleg d.d. 26 juni 2026. We hebben na twee herinneringen slechts van twee van de drie vakbonden een protocol ontvangen (zie bijlagen).

##### **Samenvatting van de krachtlijnen**

De huidige RPR is niet van toepassing voor art. 60-ers. Nochtans hebben we meer dan 30 art. 60-ers in dienst waarvan OCMW Tienen de juridische werkgever is (art. 8) en zal dit aantal tijdens de komende jaren uitgebreid worden.

In het voorstel van de mini-RPR werd er rekening gehouden met hun specifiek statuut. Zo wordt er bijvoorbeeld verwezen naar de RMI-wet, het TWE-traject, de terbeschikkingstelling aan de gebruiker, het sociaal onderzoek gevoerd door de begeleidende maatschappelijk werker, mogelijkheid om een individueel vormingsplan op te stellen om doorstroom naar reguliere arbeidsmarkt te bevorderen,...

De mini-RPR bevat ook specifieke bepalingen die enkel toepasselijk zijn op medewerkers die krachtens art. 60 tewerkgesteld zijn: specifieke duur van de tewerkstelling (art. 6) en modaliteiten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst (art. 13)

De mini-RPR creëert duidelijke regels:

- het GGMMI vormt de basis voor de verloning
- enkel het wettelijk verplichte vakantiegeld wordt toegekend
- facultatieve vergoedingen zoals eindejaarstoelage en haard-/standplaatstoelage worden niet toegekend
- recht op fiets- en openbaarvervoer vergoeding en op vergoeding voor dienstreizen
- geen toekenning van facultatieve vergoedingen voor onregelmatige prestaties
- geen recht op hospitalisatieverzekering, gezien de tijdelijke en vaak precaire aard van de tewerkstelling

Art. 60-medewerkers hebben recht op 20 dagen betaalde vakantie per jaar, 11 feestdagen en specifieke dienstvrijstellingen gelinkt aan hun begeleiding.

Ook schorsingen van de arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen of als sanctie zijn expliciet opgenomen (titel 8).

#### Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de bijgevoegde rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60, §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW vast.

OCMW

TIENEN

RECHTSPOSITIEREGELING voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60§7 OCMW-wet

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 28/09/2026

#### Inhoudstafel

##### Inhoudstafel 2

TITEL 1. Algemene bepalingen 4

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied 4

Hoofdstuk 2. Definities 4

TITEL 2. Algemene voorwaarden 6

TITEL 3. Loopbaan 7

Hoofdstuk 1. Beslissing sociale tewerkstelling 7

Afdeling 1. Sociaal onderzoek 7

Afdeling 2. Beslissing tot sociale tewerkstelling 7

Afdeling 3. Duur van tewerkstelling 7

Hoofdstuk 2. Plaats van tewerkstelling 7

Hoofdstuk 3. Overeenkomsten 8

Hoofdstuk 4. Begeleiding, opvolging en feedback & vorming 8

Hoofdstuk 5. Uitstroom 9

TITEL 4. Het Salaris 10

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen 10

Hoofdstuk 2. De betaling van het salaris 10

Titel 5. De Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen 11

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Hoofdstuk 1. De toelagen                                           | 11 |
| Afdeling 1. Algemene bepalingen                                    | 11 |
| Afdeling 2. Het vakantiegeld                                       | 11 |
| Hoofdstuk 2. De vergoedingen                                       | 11 |
| Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer   | 11 |
| Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen                        | 12 |
| Afdeling 3. De vergoeding voor kosten ten laste van de werkgever   | 12 |
| TITEL 6. VERLOVEN                                                  | 13 |
| Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen                                   | 13 |
| Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen                           | 13 |
| Hoofdstuk 3. Feestdagen                                            | 14 |
| Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de eigen gemeente of OCMW       | 14 |
| Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker             | 14 |
| Hoofdstuk 4. Het omstandigheidsverlof                              | 15 |
| Hoofdstuk 5. Verlof dwingende reden                                | 15 |
| Hoofdstuk 6. Bevallings-, adoptie-, pleegzorg- en pleegouderverlof | 15 |
| Hoofdstuk 7. Dienstvrijstellingen                                  | 15 |
| Hoofdstuk 8. Verlof als gunst                                      | 16 |
| TITEL 7. Arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeval                   | 17 |
| Hoofdstuk 1. Arbeidsongeschiktheid                                 | 17 |
| Hoofdstuk 2. Arbeidsongeval                                        | 17 |
| Titel 8. Schorsing arbeidsovereenkomst                             | 18 |
| Hoofdstuk 1. Omwille van persoonlijke redenen                      | 18 |
| Hoofdstuk 2. In het kader van het sanctioneringsbeleid             | 18 |
| Titel 9. Ongewettigde afwezigheden                                 | 20 |
| TITEL 10. Slotbepalingen                                           | 21 |
| Hoofdstuk 1. Arbeidsduur                                           | 21 |
| Hoofdstuk 2. Arbeidsreglement                                      | 21 |
| Hoofdstuk 3. Overgangsbepalingen                                   | 21 |
| Hoofdstuk 4. Opheffingsbepalingen en inwerkingtredingsbepalingen   | 21 |
| TITEL 1. Algemene bepalingen                                       |    |
| Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied                                     |    |

#### Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het cliënteel van het OCMW dat met toepassing van artikel 60 §7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976, tijdelijk tewerkgesteld wordt in een betrekking bij het OCMW of in toepassing van artikel 60§7 of artikel 61 van voornoemde wet ter beschikking gesteld wordt van een derde.

#### Hoofdstuk 2. Definities

##### Artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;

OCMW-wet: de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

RMI-wet: de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;

DLB: het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

BVR RPR: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;

Arbeidsovereenkomstenwet: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

De cliënt: de cliënt van het OCMW aan wie een tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 van OCMW-wet toegekend werd;

De raad: de raad voor maatschappelijk welzijn voor het OCMW;

BCSD: het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst;

Het bestuur: het OCMW-bestuur;

De aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de disciplinaire sancties en het ontslag van de cliënt, namelijk de algemeen directeur;

Sociale tewerkstelling: de tewerkstelling van een cliënt van het OCMW in het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet, waarbij de cliënt ofwel tewerkgesteld wordt bij het OCMW zelf of terbeschikking gesteld wordt aan een gebruiker;

De werkgever: het OCMW die de cliënt zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde;

De gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 of 61 van de OCMW-wet;

TWE-traject: een arbeidsactiverend traject in het kader van het Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (TWE-Decreet) en het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring (TWE-Besluit);

Trajectbegeleider: persoon die binnen een TWE-traject verantwoordelijk is voor de individuele begeleiding en opvolging van de cliënt;

Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;

Afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2quater van het voormelde besluit;

Salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;

GGMMI: het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen;

Schriftelijk:

Een aangetekende brief;

Een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;

Een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;

Sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en sociale zekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;

Toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;

Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die de cliënt werkelijk maakt;

Voltdijs: prestaties gedurende achtendertig uur per week;

Werkdag: elke dag waarop de cliënt mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

## TITEL 2. Algemene voorwaarden

### Artikel 3

Komen in aanmerking voor een sociale tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7 van de OCMW-wet:

1° Cliënten die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op maatschappelijke integratie zoals bepaald bij de RMI-wet;

2° Cliënten die niet voldoen aan de voorwaarden voor het recht op maatschappelijke integratie, maar aan wie wel maatschappelijk dienstverlening kan worden toegekend op basis van de OCMW-wet.

### Artikel 4

Daarnaast dient de cliënt een gedrag te vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie.

Indien het gaat om een functie waarbij er structureel contact is met minderjarigen wordt het passend gedrag getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister (model 596.2).

Indien hierop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de cliënt hierover een schriftelijke toelichting voorleggen.

### Artikel 5

De cliënt dient eveneens medisch geschikt te zijn voor de uit te oefenen functie en dit in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

## TITEL 3. Loopbaan

### Hoofdstuk 1. Beslissing sociale tewerkstelling

#### Afdeling 1. Sociaal onderzoek

#### Artikel 6

Met het oog op een sociale tewerkstelling verricht de maatschappelijk werker van het OCMW een sociaal onderzoek. De cliënt is verplicht hiertoe zijn volledige medewerking te verlenen en is ertoe gehouden alle relevante inlichtingen en vereiste machtigingen aan de maatschappelijk werker te bezorgen.

#### Afdeling 2. Beslissing tot sociale tewerkstelling

#### Artikel 7

Een beslissing tot sociale tewerkstelling gaat steeds gepaard met een TWE-traject.

De beslissing waarbij aan de cliënt een sociale tewerkstelling wordt toegekend, wordt ter kennis gebracht aan de cliënt.

#### Afdeling 3. Duur van tewerkstelling

#### Artikel 8

Een sociale tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet betreft een vorm van maatschappelijke dienstverlening dewelke de cliënt dient toe te laten werkervaring op te doen en (opnieuw) recht te verkrijgen op sociale uitkeringen.

De periode van tewerkstelling mag zodoende niet langer zijn dan de periode dewelke voor de cliënt nodig is om (opnieuw) gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

### Hoofdstuk 2. Plaats van tewerkstelling

#### Artikel 9

De cliënt kan zowel tewerkgesteld worden bij de diensten van het OCMW, als in het kader van artikel 60§7 of 61 van de OCMW-wet ter beschikking gesteld worden van een derde - gebruiker.

#### Artikel 10

De cliënt kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

gemeenten;

andere OCMW's;

verenigingen zonder winstoogmerk;

vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;

een vereniging waarvan sprake in deel 3 (Deelname in rechtspersonen en samenwerking), titel 3 (De intergemeentelijke samenwerking) van het DLB met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;

een vereniging waarvan sprake in deel 3 (Deelname in rechtspersonen en samenwerking), titel 4 (verenigingen of vennootschappen voor maatschappelijk welzijn), hoofdstuk 2 en 3 (de welzijnsvereniging en de autonome verzorgingsinstelling) van het DLB;

een openbaar ziekenhuis;

de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend;

de (private) partners met wie het OCMW in toepassing van 61 van de OCMW-wet een overeenkomst heeft gesloten.

Het OCMW blijft in ieder en elk geval de juridische werkgever van de cliënt.

### **Hoofdstuk 3. Overeenkomsten**

#### **Artikel 11**

Tussen het OCMW en de cliënt aan wie een sociale tewerkstelling wordt toegekend, wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten.

De Arbeidsovereenkomstenwet is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

#### **Artikel 12**

##### **Paragraaf 1**

In het geval de cliënt ter beschikking wordt gesteld bij een derde-gebruiker, wordt een terbeschikkingstellingsovereenkomst opgesteld.

In deze terbeschikkingstellingsovereenkomst worden de voorwaarden, duur en de aard van deze terbeschikkingstelling bepaald.

Deze terbeschikkingstellingsovereenkomst wordt zowel door het OCMW, de derde-gebruiker als de cliënt ondertekend en dit vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

##### **Paragraaf 2**

Overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers staat de derde-gebruiker in voor de correcte toepassing van de regelgeving inzake de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, bescherming van vrouwelijke werknemers, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bekendmaking van de uurroosters van de deeltijdse cliënten alsook alle regels betreffende de gezondheid, veiligheid en het algemeen welzijn op het werk.

##### **Paragraaf 3**

Onverminderd de bepalingen opgenomen in §2 kunnen het OCMW en de derde-gebruiker bepalingen opnemen in hun overeenkomst waarbij wordt afgeweken van de bepalingen opgenomen in deze rechtspositieregeling.

### **Hoofdstuk 4. Begeleiding, opvolging en feedback & vorming**

#### **Artikel 13**

##### **Paragraaf 1**

De cliënt wordt tijdens de tewerkstelling begeleid door een maatschappelijk werker van het OCMW en door een trajectbegeleider in het kader van het TWE-traject.

-

##### **Paragraaf 2**

Indien dit nodig blijkt, wordt een individueel vormingsplan uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

##### **Paragraaf 3**

De cliënt krijgt feedback over zijn manier van functioneren.

De feedback kan de vorm aannemen van een functioneringsgesprek tussen de maatschappelijk werker van het OCMW, de rechtstreeks leidinggevende, in voorkomend geval de trajectbegeleider en de cliënt.

Indien nodig, worden concrete afspraken gemaakt ter verbetering van het functioneren of het gedrag van de cliënt. Die bijkomende afspraken worden schriftelijk opgenomen in een afsprakennota en worden door alle partijen ondertekend.

#### *Paragraaf 4*

Indien na deze afspraken het functioneren of gedrag problematisch blijft, kan dat tot gevolg hebben dat de tewerkstelling beëindigd wordt overeenkomstig de regels van de Arbeidsovereenkomstenwet.

### Hoofdstuk 5. Uitstroom

#### Artikel 14

Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgesloten in het kader van art.60§7 OCMW-wet gebeurt overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet.

#### Artikel 15

De arbeidsovereenkomst neemt weliswaar van rechtswege en automatisch een einde, zonder dat enige vergoeding verschuldigd is, bij het vervullen van een van de volgende ontbindende voorwaarden:

bij het bereiken van de periode die voor de cliënt nodig is om gerechtigd te zijn op volledige sociale uitkeringen;

wanneer het OCMW niet langer subsidies verkrijgt voor deze vorm van tewerkstelling.

Indien de cliënt niet langer recht heeft op maatschappelijke dienstverlening.

### TITEL 4. Het Salaris

#### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 16

##### *Paragraaf 1*

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, bezoldigd volgens het GGMMI.

##### *Paragraaf 2*

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

#### Artikel 17

Het salaris van een deeltijdse cliënt wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

#### Hoofdstuk 2. De betaling van het salaris

#### Artikel 18

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk op de 7de werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is.

#### Artikel 19

##### *Paragraaf 1*

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend in dertigsten.

##### *Paragraaf 2*

Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

##### *Paragraaf 3*

Als de cliënt in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt deze voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in dit artikel.

## Titel 5. De Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

### Hoofdstuk 1. De toelagen

#### Afdeling 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 20

De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

#### Afdeling 2. Het vakantiegeld

##### Artikel 21

###### *Paragraaf 1*

De cliënt ontvangt een vakantiegeld publiek stelsel onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de rechtspositieregeling voor het reguliere personeel van het lokaal bestuur Tienen.

###### *Paragraaf 2*

Het vakantiegeld bedraagt 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar voor volledige prestaties dewelke gedurende het hele referentiejaar zijn verricht.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;

vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;

maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 20, aangevuld met in voorkomend geval de haard- en standplaatstoelage.

##### Artikel 22

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de loop van de periode van 1 mei tot en met 30 juni.

### Hoofdstuk 2. De vergoedingen

#### Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer

##### Artikel 23

###### *Paragraaf 1*

De cliënt die gebruik maakt van het openbaar vervoer (trein, bus, tram of metro) voor de verplaatsing van de woonplaats naar het werk en omgekeerd, krijgt de kosten volledig terugbetaald.

De cliënt dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

Als de cliënt in eerste klasse reist, betaalt deze zelf de supplementaire kosten daarvoor.

###### *Paragraaf 2*

De cliënt die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt voor het afleggen van de meest aangewezen en logische route maandelijks per afgelegde kilometer een fietsvergoeding.

Het bedrag is gelijk aan het maximumbedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen. Een fietsvergoeding kan niet samengaan met de vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer voor hetzelfde traject.

###### *Paragraaf 3*

De cliënt die aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid (in de huidige stand van zaken de FOD Sociale Zekerheid, Directoraat-Generaal Personen met een Handicap), en voor de verplaatsing van en naar het werk gebruikt maakt van de wagen wordt vergoed aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

## Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen

### Artikel 24

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de rechtstreeks leidinggevende van de cliënt.

De algemeen directeur geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend met een standaardformulier voor de opgave van de dienstverplaatsing.

### Artikel 25

#### Paragraaf 1

De cliënt die voor de dienstverplaatsing gebruik maakt van het openbaar vervoer (trein, bus, tram of metro) krijgt de kosten volledig terugbetaald.

De cliënt dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

Als de cliënt in eerste klasse reist, betaalt deze zelf de supplementaire kosten daarvoor.

#### Paragraaf 2

De cliënt die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten.

De cliënt heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

#### Paragraaf 3

De cliënt die voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

## Afdeling 3. De vergoeding voor kosten ten laste van de werkgever

### Artikel 26

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de begeleidende maatschappelijk werker.

## TITEL 6. VERLOVEN

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 27

##### Paragraaf 1

De cliënt vraagt de verloven aan bij de rechtstreeks leidinggevende.

##### Paragraaf 2

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker, dient hij zijn verlofaanvraag in bij de maatschappelijk werker van het OCMW..

De cliënt brengt zelf vooraf zijn rechtstreeks leidinggevende bij de derde-gebruiker op de hoogte van deze aanvraag.

### Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen

#### Artikel 28

De voltijds werkende cliënt heeft jaarlijks recht op 20 werkdagen betaalde vakantie.

#### Artikel 29

##### Paragraaf 1

De cliënt bouwt zijn vakantie op conform het publiek stelsel en onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de rechtspositieregeling voor het reguliere personeel van het lokaal bestuur Tienen.

Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het lopende dienstjaar.

#### Artikel 30

##### *Paragraaf 1*

Het verlof wordt genomen naar keuze van de cliënt en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

De vakantiedagen moeten minstens 5 werkdagen vooraf worden aangevraagd bij de leidinggevende, tenzij deze een kortere termijn aanvaardt. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan de cliënt.

##### *Paragraaf 2*

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker waar een collectief verlof van toepassing is, dient de cliënt zijn vakantiedagen op te nemen tijdens deze periode van collectief verlof.

##### *Paragraaf 3*

Een cliënt moet al zijn vakantiedagen voor het einde van het vakantiedienstjaar opgenomen hebben.

#### Artikel 31

##### *Paragraaf 1*

Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort.

Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, wordt het vakantieverlof omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

##### *Paragraaf 2*

De cliënt brengt de begeleidende maatschappelijk werker van het OCMW onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest.

In het geval van §1, tweede lid (arbeidsongeschikt tijdens vakantie), moet de cliënt uiterlijk bij het indienen van het medisch attest schriftelijk melden of hij zijn vakantiedagen wil behouden.

#### *Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de eigen gemeente of OCMW*

#### Artikel 32

##### *Paragraaf 1*

De cliënt heeft recht op de volgende feestdagen:

1 januari;

Paasmaandag;

1 mei;

Hemelvaartsdag;

Pinkstermaandag;

11 juli;

21 juli;

15 augustus;

1 november;

11 november;

25 december;

##### *Paragraaf 2*

De cliënten zijn verplicht om de feestdagen die samenvallen met een zaterdag, zondag of een andere inactiviteitsdag op te nemen tussen Kerstmis en Nieuwjaar van het betreffende kalenderjaar.

#### Paragraaf 3

Als de cliënt moet werken op een feestdag krijgt hij de wettelijke voorziene inhaalrust dewelke mag opgenomen worden zoals de jaarlijkse vakantiedagen.

### *Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker*

#### Artikel 33

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op de feestdagen volgens de regelgeving die bij de gebruiker van toepassing is.

### Hoofdstuk 4. Het omstandigheidsverlof

#### Artikel 34

De cliënt heeft recht op omstandigheidsverlof conform artikel 30§1 van de Arbeidsovereenkomstenwet zoals uitgewerkt door het KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

#### Artikel 35

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse tewerkstelling wordt de duur van het verlof niet in evenredige mate verminderd, in die zin dat als werkdag wordt beschouwd elke begonnen arbeidsdag ongeacht de geleverde prestaties.

### Hoofdstuk 5. Verlof dwingende reden

#### Artikel 36

De cliënt heeft recht op verlof om dwingende reden conform artikel 30bis van de Arbeidsovereenkomstenwet

### Hoofdstuk 6. Bevallings-, adoptie-, pleegzorg- en pleegouderverlof

#### Artikel 37

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan de cliënt volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

#### Artikel 38

De cliënt heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De cliënt heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij heeft de cliënt recht op pleegouderverlof conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### Hoofdstuk 7. Dienstvrijstellingen

#### Artikel 39

##### *Paragraaf 1*

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op dienstvrijstelling volgens de regels die bij de gebruiker van toepassing zijn.

##### *Paragraaf 2*

Daarnaast heeft de cliënt in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

om zich aan te bieden op het OCMW na afspraak;

voor deelname aan examens van het eigen lokaal bestuur;

voor deelname aan vorming of opleiding;

voor een geneeskundig onderzoek bij de arbeidsgeneesheer;

om zich aan te bieden op de VDAB en om te solliciteren op advies van de arbeidstrajectbegeleid(st)er;

voor het volgen van Nederlandse lessen met een maximum van twee halve dagen per week bij een voltijdse tewerkstelling en met een maximum van één halve dag per week bij een deeltijdse tewerkstelling.

#### *Paragraaf 3*

Aan de cliënt kan, mits gemotiveerde aanvraag, in andere gevallen dan bedoeld in paragraaf 1 en 2 dienstvrijstelling toegestaan worden.

De cliënt richt zijn aanvraag tot de maatschappelijk werker van het OCMW. De algemeen directeur beslist of deze aanvraag goedgekeurd wordt.

#### *Paragraaf 4*

Tijdens een dienstvrijstelling is een cliënt tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten.

### Hoofdstuk 8. Verlof als gunst

#### Artikel 40

De cliënt kan, bij wijze van gunst, aanspraak maken op onbetaald verlof van maximaal tien werkdagen per kalenderjaar, zonder opgave van motief.

Dit verlof kan slechts worden toegekend nadat de cliënt alle beschikbare jaarlijkse vakantiedagen heeft uitgeput en op voorwaarde dat deze geen aanspraak kan maken op enig andere verlofvorm.

De aanvraag tot onbetaald verlof dient minstens 5 werkdagen vooraf ingediend te worden bij de leidinggevende, tenzij deze een kortere termijn aanvaardt.

De algemeen directeur beslist over de toekenning van het onbetaald verlof, rekening houdend met de dienstonnoodwendigheden.

### TITEL 7. Arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeval

#### Hoofdstuk 1. Arbeidsongeschiktheid

#### Artikel 41

##### Paragraaf 1

De cliënt die afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Overeenkomstig artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van de cliënt geschorst.

De cliënt valt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet.

##### Paragraaf 2

Ingeval van ziekte/arbeidsongeschiktheid brengt de cliënt onmiddellijk diens rechtstreeks leidinggevende en de begeleidende maatschappelijk werker op de hoogte.

Uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid bezorgt de cliënt aan zijn rechtstreeks leidinggevende/maatschappelijk werker of dossierbeheerder bij het OCMW een geneeskundig getuigschrift. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door het bestuur gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

Een geneeskundig getuigschrift is niet verplicht voor één dag ziekte en dit voor maximaal 2 ziektes per kalenderjaar. Als de cliënt langer dan 1 dag ziek is, is hij vanaf de tweede dag ziekte verplicht om een geneeskundig getuigschrift te bezorgen. In elk geval blijft cliënt verplicht om de arbeidsongeschiktheid onmiddellijk te melden. Indien cliënt niet op zijn gewoonlijke verblijfplaats zal verblijven tijdens de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, moet deze daarenboven ook meteen meedelen op welk adres hij wél zal verblijven.

#### Artikel 42

De cliënt met verlof wegens arbeidsongeschiktheid staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door het bestuur.

De nadere modaliteiten worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

#### Artikel 43

De cliënt kan na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval zijn functie weer opnemen met deeltijdse prestaties mits toestemming van het bestuur, de gebruiker en de adviserende geneesheer van zijn ziekenfonds.

### Hoofdstuk 2. Arbeidsongeval

#### Artikel 44

De cliënt valt onder de regels zoals opgenomen in de Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg van en naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De cliënt is gehouden de begeleidende maatschappelijk werker onverwijld in kennis te stellen van het arbeidsongeval zodat de aangifte tijdig kan gebeuren.

#### Titel 8. Schorsing arbeidsovereenkomst

##### Hoofdstuk 1. Omwille van persoonlijke redenen

#### Artikel 45

##### Paragraaf 1

Slechts in uitzonderlijke gevallen, kan schorsing van de arbeidsovereenkomst verleend worden om persoonlijke redenen. De cliënt richt zijn vraag tot schorsing aan zijn dossierbeheerder van het OCMW.

De dossierbeheerder van het OCMW licht de personeelsdienst in omtrent de vraag naar schorsing en legt deze voor aan de algemeen directeur die hieromtrent een beslissing neemt.

Nadien wordt deze beslissing bekrachtigd op het eerstvolgend BCSD of via een dringende beslissing van de voorzitter bekrachtigd op het BCSD.

##### Paragraaf 2

De duurtijd van een schorsing wordt bepaald in een addendum dat wordt toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst. Er geldt een maximale duurtijd van 1 maand. Tijdens de periode van schorsing wordt er geen loon uitbetaald.

##### Paragraaf 3

Tijdens periode van schorsing wordt verwacht dat de cliënt alle nodige inspanningen levert om de oorsprong van de schorsing (persoonlijke redenen) weg te werken binnen de vooropgestelde termijn. Om dit te bekomen wordt er een afsprakennota opgemaakt. Hierin staat omschreven welke stappen de cliënt moet zetten met het oog op een hervatting van de tewerkstelling.

Indien blijkt dat na periode van schorsing (maximaal 1 maand) een hervatting van de tewerkstelling niet mogelijk is, omwille van dezelfde redenen ten tijde van de schorsing, kan de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord beëindigd worden.

##### Paragraaf 4

De schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van persoonlijke redenen wordt niet verleend om het jaarlijks aantal vakantiedagen uit te breiden.

### Hoofdstuk 2. In het kader van het sanctioneringsbeleid

#### Artikel 46

### *Paragraaf 1*

De sociale tewerkstelling kan moeizaam verlopen wanneer de cliënt onvoldoende functioneert. Indien het gedrag van de cliënt hiervan de oorzaak is, wordt via functioneringsgesprekken tussen de cliënt en de begeleidende maatschappelijk werker gewerkt aan bijsturing.

### *Paragraaf 2*

Wanneer deze functioneringsgesprekken niet het gewenste effect hebben, stelt de begeleidende maatschappelijk werker een afsprakennota op. Deze wordt ondertekend door de cliënt en de begeleidende maatschappelijk werker, waarbij elke partij een exemplaar ontvangt.

In deze afsprakennota worden de tekortkomingen van de cliënt beschreven, evenals de verwachtingen waaraan de cliënt dient te voldoen. Daarnaast wordt expliciet vermeld dat bij het niet naleven van deze verwachtingen maatregelen zoals schorsing of ontslag mogelijk zijn.

### *Paragraaf 3*

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan worden overgegaan tot een schorsing of tot een herziening van de toegekende sociale tewerkstelling. De begeleidende maatschappelijk werker plant in dat geval een overleg tussen de cliënt en het BCSD.

De cliënt heeft het recht zich tijdens dit gesprek te laten bijstaan door een persoon naar keuze.

### *Paragraaf 4*

Indien het BCSD beslist om de toegekende dienstverlening in de vorm van sociale tewerkstelling te schorsen, kan deze afhankelijk van de ernst van de feiten maximaal 7 dagen duren. Het BCSD bezorgt haar beslissing tot schorsing aan de aanstellende overheid zodat deze hieraan het passend gevolg kan geven.

Indien het BCSD beslist om de toegekende dienstverlening in de vorm van sociale tewerkstelling te herzien, bezorgt deze haar beslissing aan de aanstellende overheid zodat deze hieraan het passend gevolg kan geven.

### *Paragraaf 5*

De cliënt wordt van de beslissing op de hoogte gebracht via aangetekend schrijven. In dit aangetekend schrijven wordt ook de beroepsmogelijkheid tegen deze beslissing vermeld.

De begeleidende maatschappelijk werker bezorgt de gemotiveerde beslissing onmiddellijk aan de personeelsadministratie, die instaat voor de verdere administratieve verwerking.

## Titel 9. Ongewettigde afwezigheden

### Artikel 47

Ongewettigde afwezigheid is het niet aanwezig zijn op de werkvloer zonder dat de werkgever vooraf werd gewaarschuwd en/of zonder dat de cliënt een bewijs kan leveren om die afwezigheid te wettigen.

Ongewettigde afwezigheid kan tot gevolg hebben dat de art.60-tewerkstelling al dan niet onmiddellijk beëindigd wordt.

## TITEL 10. Slotbepalingen

### Hoofdstuk 1. Arbeidsduur

#### Artikel 48

De cliënt volgt dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden. Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling valt de cliënt onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

### Hoofdstuk 2. Arbeidsreglement

#### Artikel 49

De cliënt valt onder de bepalingen van het arbeidsreglement dat van toepassing is op de personeelsleden van de plaats van tewerkstelling.

### Hoofdstuk 3. Overgangsbepalingen

#### Artikel 50

Procedures van tewerkstelling in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet die opgestart zijn voor de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Bij verlenging van die tewerkstelling na inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling gelden de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

#### **Artikel 51**

De verloven en afwezigheden die al toegekend waren, op het ogenblik van het van kracht worden van de gewijzigde regeling, blijven toegekend voor de toegestane duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning.

Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld overeenkomstig de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

#### **Hoofdstuk 4. Opheffingsbepalingen en inwerkingtredingsbepalingen**

#### **Artikel 52**

Alle eerdere beslissingen m.b.t. het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet, die niet in overeenstemming zijn met deze rechtspositieregeling worden opgeheven.

#### **Artikel 53**

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 juli 2026, tenzij anders bepaald.

Aldus gedaan in zitting met bovenvermelde datum.

De algemeen directeur,  
(get.) Patricia Willems

De voorzitter,  
(get.) David Geladé

Voor éénsluitend afschrift,  
Tienen, 29 september 2026



algemeen directeur,  
Patricia Willems

voorzitter,  
David Geladé