

Ben Hamou 178 RE Annexe 1	2
Ben Hamou 178 RE Annexe 2	16



Bruxelles, le 24-01-2020

Nos réf: circulaire 696

Service : Direction suivi des SISP et des Locataires - Directie opvolging OVM'

Personne de contact :

Geert DEMEULEMEESTER

Aux Sociétés immobilières de
service public de la Région
de Bruxelles- Capitale

Objet : **Ordonnance du 19 avril 2018.
Rémunération des directeurs généraux (directeurs-gérants) et directeurs de
département des Sociétés Immobilières de Service Public (SISP).**

Mesdames et Messieurs les Administrateurs,

I. INTRODUCTION.

Le 30 avril 2018, l'ordonnance du 19 avril 2018 modifiant le Code bruxellois du Logement, visant à renforcer la bonne gouvernance dans le secteur du logement public a été publiée au Moniteur belge.

Cette ordonnance est entrée en vigueur 10 jours après sa publication au Moniteur belge, soit le 10 mai 2018.

Les articles 5, 6, 7 et 9 de cette ordonnance ont modifié le texte de l'ordonnance du 17 juillet 2003, ci-après dénommée le Code bruxellois du Logement, relatif à l'objet de ce rapport.

Les articles modifiés ayant un impact en la matière, sont les articles 41, 47, 48 et 63. (annexe 1)

II. MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DU CODE

Le législateur a imposé la mise en œuvre de règles encadrant les rémunérations et avantages des directeurs généraux d'une SISP et des directeurs de département.



Afin de mettre en application les articles 41 et 63, il y a lieu de fixer les règles encadrant les rémunérations et avantages des directeurs généraux d'une SISP et des directeurs de département. Conformément aux articles 47 et 48 du Code bruxellois du Logement, les règles concernant les directeurs, gérants doivent être reprises dans le contrat de gestion et dans le règlement applicable aux SISP n'ayant pas conclu de contrat de gestion.

Pour la bonne compréhension de la présente circulaire, toutes les dispositions relatives aux directeurs généraux s'appliquent également aux directeurs-gérants. Toutes les dispositions relatives aux directeurs de département s'appliquent aux fonctions assimilées.

En vue de réaliser cette mission le dossier a été débattu en Comité Restreint de Concertation (CRC) avec les représentants des SISP à l'occasion de la tenue de différentes réunions.

Le Conseil d'administration de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) avait approuvé en sa séance du 20 décembre 2018 certains principes. Ces principes ont été présentés au Comité restreint de concertation pour que les Fédérations des Sociétés immobilières de Service public puissent les commenter, après consultation des autres SISP.

Lors de différentes réunions le dossier a été débattu en Comité Restreint de Concertation (CRC) avec les représentants des SISP.

Aussi, ce même Conseil d'administration de la SLRB chargeait, après la procédure au sein du CRC, l'Administration de faire le nécessaire pour intégrer les principes arrêtés dans le contrat de gestion entre la SLRB et la SISP ainsi que dans le règlement.

Il a été opté de modifier le Contrat de gestion entre les SISP et la SLRB par un avenant qui renvoie vers une circulaire ad hoc qui reprend les éléments d'encadrement. Le règlement est adapté de la même manière.

III. LES PRINCIPES.

La rationalisation du secteur a mené à une certaine harmonisation des SISP. Les SISP les plus petites - en termes de nombre de logements - ont disparu sans pour autant qu'il y ait eu la création de sociétés gigantesques. Toutefois, il est constaté que la différence reste encore suffisamment importante pour qu'un système soit mis en place qui permet une certaine flexibilité afin de répondre de manière légitime aux différences constatées.

A/ PRINCIPE GENERAL :

Le mécanisme retenu n'est pas un système fermé imposant un barème et des avantages uniques. Il a été spécifiquement décidé de laisser aux organes décisionnels de la SISP, le soin de composer un paquet de rémunération.



Etant donné que ce paquet doit être encadré, il a été fait choix de fixer d'une part les différents éléments qui peuvent composer ce paquet et d'autre part un plafond par composant.

L'organe décisionnel reste donc libre de ne pas reprendre tous les composants dans le paquet ni d'appliquer le maximum pour tous les composants repris.

Dans ce cadre, les organes de gestion sont en droit pour les recrutements qui sont fait après l'entrée en vigueur des présentes dispositions ainsi que pour les directeurs en place d'appliquer les régimes de rémunération actuellement en vigueur au sein de la société pour autant que ceux-ci soient inférieurs aux prescriptions reprises dans la présente circulaire.

B/ PRINCIPES APPLICABLES AUX DIRECTEURS GENERAUX

1/ organe compétent pour fixer le régime de rémunération :

Sauf si les statuts attribuent la nomination du directeur-gérant à l'assemblée générale, cette compétence appartient au conseil d'administration d'une SISP. Il est dès lors indiqué que cet organe développe le régime de rémunération.

Par analogie, le conseil d'administration de la SISP détermine un régime de rémunération individualisé (paquet) pour ses directeurs généraux dans les limites prévues par la réglementation.

2/ composants du régime de rémunération :

a/ Principe.

Dans toute décision concernant le paquet de rémunération du directeur général, le conseil d'administration tient compte de la mission sociale de la SISP, de la situation financière/économique actuelle, escomptée et future, des objectifs imposés au directeur général et de l'évaluation.

Le choix de cette approche permet à la SISP d'offrir une rémunération en rapport avec la situation de la société.

L'évaluation dont il est question dans l'alinéa premier est une évaluation biannuelle sur base des objectifs à atteindre par le directeur général.

b/ Evolution de la rémunération.

Le régime de rémunération établi tient compte des objectifs du directeur général pouvant impacter sa progression dans ou son accès à certains éléments faisant partie du paquet de rémunération arrêté par l'organe de gestion compétent.



Des augmentations de salaire peuvent être prévues dans le paquet de rémunération, avec un maximum absolu tel qu'autorisé. Des objectifs à atteindre devront être définis pour permettre ces augmentations

L'accès à cette augmentation est conditionné par l'obtention d'une mention positive dans le cadre de l'évaluation biannuelle pour une augmentation qui est alloué en lien avec cette évaluation biannuelle ou une évaluation ad hoc pour une augmentation qui peut avoir lieu à tout moment.

c/ Détermination de l'ancienneté/expérience :

Dans la détermination du paquet de rémunération, l'organe compétent établira l'ancienneté conventionnelle sur base du nombre d'années d'expérience utile. Cette décision est motivée.

Les années d'expérience utile sont les années qui peuvent être considérées comme ayant aidé la personne concernée à sa formation pour l'exécution de la fonction.

La rémunération suit la grille barémique en fonction de l'évolution de l'ancienneté à la date anniversaire du contrat de travail.

d/ Barèmes maxima autorisés.

Dans la détermination du paquet de rémunération, le conseil d'administration de la société respectera comme maximum absolu le barème appliqué aux membres du personnel de la Région de Bruxelles-Capitale joint en annexe II à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale, en fonction de la catégorisation reprise ci-dessous.

Compte tenu de la taille des différentes SISP, il y a une classification en deux catégories. (chiffres en date du 31 décembre 2017 publiés sur le site internet de la SLRB)

Catégorie 1 = moins de 2500 logements

HBM Saint-Josse-ten-Noode =	791
Le Logis-Floréal =	1755
L'Hab. Moderne =	1842
Everecity =	1877
En Bord de Soignes =	1867
Log'iris =	1937
Foyer du Sud =	2113
ABC =	2355
Foyer Schaerbeekois =	2498



Catégorie 2 = plus de 2500 logements	
BinHôme =	2526
Lojega =	2579
Comensia =	3244
Log. Molenbeekois =	3322
Foyer Laekenois =	3479
Foyer Anderlechtois =	3741
Logement Bruxellois =	3846

Pour les différentes catégories, le barème régional indiqué ci-dessous est imposé comme maximum absolu. (barèmes en annexe 2)

Catégorie 1 = A410

Catégorie 2 = A500

Les montants repris dans les barèmes concernés sont des montants annuels bruts. Ces montants sont liés à l'indice-pivot 138,01. Actuellement ces montants doivent être multipliés par le coefficient 1,7069. Cette indexation est appliquée en fonction des dispositions appliquées au personnel de la Région de Bruxelles-Capitale à savoir une indexation sur base d'un dépassement de l'indice pivot (barèmes en annexe 2).

La SLRB communiquera par circulaire toute modification du coefficient.

Le montant annuel brut ainsi obtenu divisé par 12 donne le montant mensuel brut.

e/ Interdiction d'octroi de primes managériales.

Des primes managériales ne sont pas créées.

D'autres primes ne peuvent être payées sans être prévues par le régime de rémunération établi pour l'ensemble ou une catégorie du personnel de la SISF, moyennant autorisation par la SLRB..

f/ Paquet de rémunération hors salaires.

Le paquet de rémunération individualisé reprend également les dispositions relatives à tous les autres avantages pouvant être accordés à un directeur général

Les éléments énumérés ci-après ne sont pas à intégrer obligatoirement dans le paquet de rémunération du directeur général. Il ou elle peut se voir accorder un ou plusieurs des avantages. Il peut également être décidé de lui accorder un avantage à partir d'une certaine ancienneté ou après une évaluation positive :



- Un Plan de mobilité.
Le Conseil d'administration de la SISP peut, dans le plan de rémunération, prévoir un plan de mobilité pour un maximum de 1.000 euros (brut employé) par mois. Ce montant est indexé chaque année au 1^{er} janvier sur base de la formule montant x nouvel index / index de base. L'index de base sera celui du mois précédent l'entrée en vigueur de l'avenant au contrat de gestion niveau deux (ainsi que dans le règlement) et le nouvel index celui du mois de décembre précédent l'année pour laquelle le plan de mobilité est appliqué. Ce plan de mobilité couvre dans les limites du montant fixé tout élément pouvant être susceptible d'être inséré dans un plan de mobilité.
- Une assurance-groupe peut être souscrite pour le directeur-général.
Le Conseil d'Administration peut dans le paquet de rémunération prévoir une assurance groupe et détermine les modalités de l'assurance, en ce compris l'éventuelle participation du travailleur. La prime d'assurance est établie entre 4% et 8% du salaire brut annuel du travailleur.
- Frais professionnels.
Le Conseil d'administration de la SISP établit la manière par laquelle les frais exposés au compte de l'employeur sont remboursés. Les principes suivants y sont établis à minima :
 - Nécessité de présenter des pièces justificatives ;
 - Les déplacements en voiture personnelle = déclarations sur l'honneur admises. Incompatibilité entre la mise à charge de déplacements et plan de mobilité.Les dérogations suivantes sont autorisées :
 - indemnités et primes forfaitaires convenues au sein de la concertation sociale (comité paritaire 339) ;

C/ PRINCIPES APPLICABLES AUX DIRECTEURS DE DEPARTEMENT

a/ Principe.

Les Conseils d'administrations des SISP déterminent un régime de rémunération pour les directeurs de département ou tout autre membre du personnel dont la situation répond à la définition ci-dessous

Une évaluation biannuelle sur base des objectifs à atteindre par le directeur est organisée.

b/ Barème applicable.

Par la circulaire 666, le barème A300 est utilisé pour définir les fonctions dirigeantes concernant les règles minimales en matière de procédure de recrutement des fonctions dirigeantes au sein des SISP



Les personnes qui perçoivent une rémunération équivalente au barème A300 sont considérées comme exerçant une fonction dirigeante

Les montants repris dans les barèmes concernés sont des montants annuels bruts. Ces montants sont liés à l'indice-pivot 138,01. Actuellement ces montants doivent être multipliés par le coefficient 1,7069. Cette indexation est appliquée en fonction des dispositions appliquées au personnel de la Région de Bruxelles-Capitale à savoir une indexation sur base d'un dépassement de l'indice pivot (barèmes en annexe 2).

La SLRB communiquera par circulaire toute modification du coefficient.

Le montant annuel brut ainsi obtenu divisé par 12 donne le montant mensuel brut.

c/ Evolution de la rémunération.

Le Conseil d'administration peut dans le paquet de rémunération prévoir un plan de carrière avec comme maximum

- Pour les SISP en catégorie 1 (voir supra) le barème A310
- Pour les SISP en catégorie 2 (voir supra) le barème A400

Le barème appliqué pour un directeur de département ne peut être ni supérieur ni équivalent à celui du directeur général et doit se situer au moins un niveau en-dessous de celui du Directeur général.

L'accès à cette augmentation de salaire est lié à l'obtention d'une mention positive dans le cadre d'une évaluation. L'accès peut être consenti après une évaluation biannuelle pour une augmentation qui est alloué en lien avec cette évaluation biannuelle ou une évaluation ad hoc pour une augmentation qui peut avoir lieu à tout moment.

d/ Paquet de rémunération hors salaire.

Les directeurs de département perçoivent les avantages qui sont octroyés aux autres membres du personnel ou à la catégorie du personnel dont ils font partie.

Il est expressément prévu que le bénéfice d'une voiture ne peut pas être accordé comme avantage pour les directeurs de département et assimilés.

d/ Détermination de l'ancienneté/expérience.

Les prescrits retenus pour les Directeurs-généraux établis ci-dessus sont d'application pour les directeurs de département.



IV. PROCEDURE D'APPROBATION

a/ En cas de recrutement.

Préalablement à son exécution, le régime de rémunération individualisé pour chaque directeur fixé par l'organe compétent d'une SISP doit être approuvé par la SLRB

Cela implique que l'acte juridique n'existe pas tant que la SLRB n'a pas donné son approbation. Il n'est donc pas possible de créer des effets juridiques sans avoir obtenu une autorisation. Toute exécution avant que l'autorisation ne soit donnée, sera nulle.

La demande comprenant un dossier complet sera envoyée par e-mail à l'adresse dont les caractéristiques sont communiquées à cet effet par la SLRB sur l'extranet accessible aux SISP. L'administration de la SLRB dispose de cinq jours ouvrables à compter du lendemain de l'envoi par e-mail pour examiner la proposition et, le cas échéant, demander des renseignements complémentaires voire l'adaptation de l'un ou l'autre point dans le régime. Passé ce délai ou après réception des renseignements ou adaptation la SLRB dispose de cinq jours ouvrables pour prendre la décision. Pour que ces délais puissent être respectés toute communication entre parties doit se faire, au moins, par mail. La date de l'e-mail fait foi en matière de délai. A cet effet, la société transmet à la SLRB une adresse e-mail à laquelle tout courrier peut valablement être envoyé concernant la demande. La notification de la décision motivée se fera également par mail, au plus tard le deuxième jour qui suit la date de prise de décision.

L'autorisation ne sera pas tacitement acquise en cas d'expiration de ce premier délai.

b/ En cas de modification du paquet de rémunération

Toute modification d'un paquet de rémunération fera l'objet d'une demande d'autorisation motivée à la SLRB. La demande sera envoyée par e-mail à l'adresse communiquée à cet effet sur l'extranet. L'administration de la SLRB dispose de dix jours ouvrables à partir du lendemain de l'envoi par mail pour examiner le paquet et le cas échéant pour demander des renseignements complémentaires voire l'adaptation. Passé ce délai ou après réception des renseignements ou adaptation la SLRB dispose de dix jours ouvrables pour prendre la décision.

L'autorisation ne sera pas tacitement acquise en cas d'expiration de ce premier délai.



Pour que ces délais puissent être respectés toute communication entre parties doit se faire, au moins, par e-mail. A cet effet, la société transmet à la SLRB une adresse e-mail à laquelle tout courrier peut valablement être envoyé concernant la demande. La notification de la décision motivée se fera également par mail, au plus tard le deuxième jour qui suit la date de prise de décision.

La SLRB peut rejeter l'ensemble ou des parties déterminées du paquet de rémunération si les principes repris dans le contrat de gestion ou le règlement ainsi que dans la circulaire en la matière, ne sont pas respectés. Cette décision doit être dûment motivée.

V. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires ne justifient pas de compensation. Néanmoins l'organe compétent de la SISP peut pour des situations exceptionnelles mettre en place un système de récupération d'heures à l'exclusion de toute compensation financière.

VI. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

En ce qui concerne les indemnités de préavis, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail telle que modifiée est d'application en ce compris la possibilité de conclure des conventions concernant la durée du préavis sera respectée.

Si la SISP souhaite négocier un préavis plus favorable moyennant une convention individuelle, elle doit soumettre une demande d'autorisation motivée auprès de la SLRB qui dispose d'un délai de 5 jours ouvrables à l'exception du samedi, dimanche, jour férié, jour de fermeture, jour de fermeture officiel de la SLRB et les délais de suspension des délais prévus dans le contrat de gestion conclu entre les SISP et la SLRB, pour se prononcer. L'autorisation n'est pas tacitement acquise passé ce délai.

Lorsqu'aucune décision de la SLRB n'est intervenue dans le délai imparti la SISP réitère sa demande par l'envoi d'un rappel par recommandé. La SLRB dispose d'un nouveau délai de cinq jours ouvrables pour se prononcer. Passé ce délai, la demande est réputée approuvée.

VII. DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES CONTRATS EN COURS

Etant donné l'existence d'une rémunération disparate au sein du secteur et compte tenu du fait que la rémunération est un des éléments de base du contrat de travail conclu entre les différents directeurs et leur employeur et que ces éléments ne peuvent pas tout simplement être modifiés, il y a lieu de prévoir, lors de la mise en place du régime proposé pour les Sociétés immobilières de Service public, un régime transitoire pour les membres du personnel déjà en fonction au niveau de la direction.

Les directeurs déjà nommés au moment de l'intégration du nouveau régime dans le contrat de gestion par le biais de la signature d'un avenant et le règlement, gardent l'avantage des droits qui leur ont été octroyés



Dans ce cadre, la Ministre FREMAULT a fait les déclarations suivantes au Parlement bruxellois du 16 mars (I.V. Nr. 25 – session 2017-2018 - Compte rendu intégral - Séance plénière du vendredi 16 mars 2018 - Séance du matin p. 24)

« Comme je vous l'ai promis en commission, j'ai consulté un cabinet juridique spécialisé pour savoir si ces barèmes pouvaient être imposés aux dirigeants et gérants déjà en fonction avant la mise en œuvre de l'ordonnance. J'ai d'ailleurs transmis l'avis à tous les membres de la commission avant notre séance plénière. Selon les juristes, il est impossible d'imposer une réduction de rémunération aux dirigeants des SISP pour les contrats en cours, sauf avec leur accord. ».

VIII. ENTREE EN VIGUEUR

Les principes fixés par la présente circulaire sont d'application pour chaque désignation d'un directeur général et d'un directeur de département prenant cours 10 jours après la signature par les deux parties SISP et SLRB, du contrat de gestion modifié (avenant) ou de la notification du règlement (en absence d'un contrat de gestion ou d'un contrat de gestion modifié) si telle est la relation entre la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale et la SISP).

Veillez agréer, Mesdames et Messieurs les Administrateurs, l'expression de nos sentiments distingués.

La Directrice générale adjointe



D. ROB BEN

Le Directeur général



Y. LEMMENS

coefficient ancienneté	1.7069		mois		100%		100%		mois		100%		100%		mois		100%		100%		mois		100%			
	A300	act	maand	maand	A310	act	maand	maand	A400	act	maand	maand	A410	act	maand	maand	A500	act	maand	maand	A510	act	maand	maand		
0	31.970,00	54.569,59	4.547,47	35.626,00	60.810,02	5.067,50	40.626,00	69.344,52	5.778,71	42.615,00	72.739,54	6.061,63	48.281,00	82.410,84	6.867,57	82.410,84	6.867,57	48.281,00	82.410,84	6.867,57	48.281,00	82.410,84	6.867,57	48.281,00	82.410,84	
1	33.475,00	57.138,48	4.761,54	37.081,00	63.293,56	5.274,46	40.626,00	69.344,52	5.778,71	42.615,00	72.739,54	6.061,63	48.281,00	82.410,84	6.867,57	82.410,84	6.867,57	48.281,00	82.410,84	6.867,57	48.281,00	82.410,84	6.867,57	48.281,00	82.410,84	
2	34.980,00	59.707,36	4.975,61	38.556,00	65.777,10	5.481,42	42.010,00	71.706,87	5.975,57	44.070,00	75.223,08	6.268,59	49.665,00	84.773,19	7.064,43	84.773,19	7.064,43	49.665,00	84.773,19	7.064,43	49.665,00	84.773,19	7.064,43	49.665,00	84.773,19	
3	34.980,00	59.707,36	4.975,61	38.556,00	65.777,10	5.481,42	42.010,00	71.706,87	5.975,57	44.070,00	75.223,08	6.268,59	49.665,00	84.773,19	7.064,43	84.773,19	7.064,43	49.665,00	84.773,19	7.064,43	49.665,00	84.773,19	7.064,43	49.665,00	84.773,19	
4	36.485,00	62.276,25	5.189,69	39.991,00	68.260,64	5.688,39	43.394,00	74.069,22	6.172,43	45.525,00	77.706,62	6.475,55	51.049,00	87.135,54	7.261,29	87.135,54	7.261,29	51.049,00	87.135,54	7.261,29	51.049,00	87.135,54	7.261,29	51.049,00	87.135,54	
5	36.485,00	62.276,25	5.189,69	39.991,00	68.260,64	5.688,39	43.394,00	74.069,22	6.172,43	45.525,00	77.706,62	6.475,55	51.049,00	87.135,54	7.261,29	87.135,54	7.261,29	51.049,00	87.135,54	7.261,29	51.049,00	87.135,54	7.261,29	51.049,00	87.135,54	
6	37.990,00	64.845,13	5.403,76	41.446,00	70.744,18	5.895,35	44.778,00	76.431,57	6.369,30	46.162,00	80.190,16	6.682,51	52.433,00	89.497,89	7.458,16	89.497,89	7.458,16	46.162,00	80.190,16	6.682,51	52.433,00	89.497,89	7.458,16	89.497,89	7.458,16	
7	37.990,00	64.845,13	5.403,76	41.446,00	70.744,18	5.895,35	44.778,00	76.431,57	6.369,30	46.162,00	80.190,16	6.682,51	52.433,00	89.497,89	7.458,16	89.497,89	7.458,16	46.162,00	80.190,16	6.682,51	52.433,00	89.497,89	7.458,16	89.497,89	7.458,16	
8	39.495,00	67.414,02	5.617,83	42.901,00	73.227,72	6.102,31	46.162,00	78.793,92	6.566,16	48.435,00	82.673,70	6.889,48	53.817,00	91.860,24	7.655,02	91.860,24	7.655,02	48.435,00	82.673,70	6.889,48	53.817,00	91.860,24	7.655,02	91.860,24	7.655,02	
9	39.495,00	67.414,02	5.617,83	42.901,00	73.227,72	6.102,31	46.162,00	78.793,92	6.566,16	48.435,00	82.673,70	6.889,48	53.817,00	91.860,24	7.655,02	91.860,24	7.655,02	48.435,00	82.673,70	6.889,48	53.817,00	91.860,24	7.655,02	91.860,24	7.655,02	
10	41.000,00	69.982,90	5.831,91	44.356,00	75.711,26	6.309,27	47.546,00	81.156,27	6.763,02	49.890,00	85.157,24	7.096,44	55.201,00	94.222,59	7.851,88	94.222,59	7.851,88	49.890,00	85.157,24	7.096,44	55.201,00	94.222,59	7.851,88	94.222,59	7.851,88	
11	41.000,00	69.982,90	5.831,91	44.356,00	75.711,26	6.309,27	47.546,00	81.156,27	6.763,02	49.890,00	85.157,24	7.096,44	55.201,00	94.222,59	7.851,88	94.222,59	7.851,88	49.890,00	85.157,24	7.096,44	55.201,00	94.222,59	7.851,88	94.222,59	7.851,88	
12	42.505,00	72.551,78	6.045,98	45.811,00	78.194,80	6.516,23	48.930,00	83.518,62	6.959,88	51.345,00	87.640,78	7.303,40	56.585,00	96.584,94	8.048,74	96.584,94	8.048,74	51.345,00	87.640,78	7.303,40	56.585,00	96.584,94	8.048,74	96.584,94	8.048,74	
13	42.505,00	72.551,78	6.045,98	45.811,00	78.194,80	6.516,23	48.930,00	83.518,62	6.959,88	51.345,00	87.640,78	7.303,40	56.585,00	96.584,94	8.048,74	96.584,94	8.048,74	51.345,00	87.640,78	7.303,40	56.585,00	96.584,94	8.048,74	96.584,94	8.048,74	
14	44.010,00	75.120,67	6.260,06	47.266,00	80.678,34	6.723,19	50.314,00	85.880,97	7.156,75	52.800,00	90.124,32	7.510,36	57.969,00	98.947,29	8.245,61	98.947,29	8.245,61	52.800,00	90.124,32	7.510,36	57.969,00	98.947,29	8.245,61	98.947,29	8.245,61	
15	44.010,00	75.120,67	6.260,06	47.266,00	80.678,34	6.723,19	50.314,00	85.880,97	7.156,75	52.800,00	90.124,32	7.510,36	57.969,00	98.947,29	8.245,61	98.947,29	8.245,61	52.800,00	90.124,32	7.510,36	57.969,00	98.947,29	8.245,61	98.947,29	8.245,61	
16	45.515,00	77.689,55	6.474,13	48.721,00	83.161,87	6.930,16	51.698,00	88.243,32	7.353,61	54.255,00	92.607,86	7.717,32	59.353,00	101.309,64	8.442,47	101.309,64	8.442,47	54.255,00	92.607,86	7.717,32	59.353,00	101.309,64	8.442,47	101.309,64	8.442,47	
17	45.515,00	77.689,55	6.474,13	48.721,00	83.161,87	6.930,16	51.698,00	88.243,32	7.353,61	54.255,00	92.607,86	7.717,32	59.353,00	101.309,64	8.442,47	101.309,64	8.442,47	54.255,00	92.607,86	7.717,32	59.353,00	101.309,64	8.442,47	101.309,64	8.442,47	
18	47.020,00	80.258,44	6.688,20	50.176,00	85.645,41	7.137,12	53.082,00	90.605,67	7.550,47	55.710,00	95.091,40	7.924,28	60.737,00	103.671,99	8.639,33	103.671,99	8.639,33	53.082,00	90.605,67	7.550,47	55.710,00	95.091,40	7.924,28	60.737,00	103.671,99	8.639,33
19	47.020,00	80.258,44	6.688,20	50.176,00	85.645,41	7.137,12	53.082,00	90.605,67	7.550,47	55.710,00	95.091,40	7.924,28	60.737,00	103.671,99	8.639,33	103.671,99	8.639,33	53.082,00	90.605,67	7.550,47	55.710,00	95.091,40	7.924,28	60.737,00	103.671,99	8.639,33
20	48.525,00	82.827,32	6.902,28	51.631,00	88.128,95	7.344,08	54.466,00	92.968,02	7.747,33	57.165,00	97.574,94	8.131,24	62.121,00	106.034,33	8.836,19	106.034,33	8.836,19	54.466,00	92.968,02	7.747,33	57.165,00	97.574,94	8.131,24	62.121,00	106.034,33	8.836,19
21	48.525,00	82.827,32	6.902,28	51.631,00	88.128,95	7.344,08	54.466,00	92.968,02	7.747,33	57.165,00	97.574,94	8.131,24	62.121,00	106.034,33	8.836,19	106.034,33	8.836,19	54.466,00	92.968,02	7.747,33	57.165,00	97.574,94	8.131,24	62.121,00	106.034,33	8.836,19
22	50.030,00	85.396,21	7.116,35	53.086,00	90.612,49	7.551,04	55.850,00	95.330,37	7.944,20	58.260,00	99.443,99	8.287,00	63.505,00	108.396,68	9.033,06	108.396,68	9.033,06	55.850,00	95.330,37	7.944,20	58.260,00	99.443,99	8.287,00	63.505,00	108.396,68	9.033,06
23	50.030,00	85.396,21	7.116,35	53.086,00	90.612,49	7.551,04	55.850,00	95.330,37	7.944,20	58.260,00	99.443,99	8.287,00	63.505,00	108.396,68	9.033,06	108.396,68	9.033,06	55.850,00	95.330,37	7.944,20	58.260,00	99.443,99	8.287,00	63.505,00	108.396,68	9.033,06
24	51.535,00	87.965,09	7.330,42	54.541,00	93.096,03	7.758,00	57.234,00	97.692,71	8.141,06	60.075,00	102.542,02	8.545,17	64.889,00	110.759,03	9.229,92	110.759,03	9.229,92	60.075,00	102.542,02	8.141,06	60.075,00	102.542,02	8.545,17	64.889,00	110.759,03	9.229,92
25	51.535,00	87.965,09	7.330,42	54.541,00	93.096,03	7.758,00	57.234,00	97.692,71	8.141,06	60.075,00	102.542,02	8.545,17	64.889,00	110.759,03	9.229,92	110.759,03	9.229,92	60.075,00	102.542,02	8.141,06	60.075,00	102.542,02	8.545,17	64.889,00	110.759,03	9.229,92
26	53.040,00	90.533,98	7.544,50	55.996,00	95.579,57	7.964,96	58.618,00	100.055,06	8.337,92	61.530,00	105.025,56	8.752,13	66.273,00	113.121,38	9.426,78	113.121,38	9.426,78	58.618,00	100.055,06	8.337,92	61.530,00	105.025,56	8.752,13	66.273,00	113.121,38	9.426,78
27	53.040,00	90.533,98	7.544,50	55.996,00	95.579,57	7.964,96	58.618,00	100.055,06	8.337,92	61.530,00	105.025,56	8.752,13	66.273,00	113.121,38	9.426,78	113.121,38	9.426,78	58.618,00	100.055,06	8.337,92	61.530,00	105.025,56	8.752,13	66.273,00	113.121,38	9.426,78
28	54.545,00	93.102,86	7.758,57	57.451,00	98.063,11	8.171,93	60.002,00	102.417,41	8.554,78	62.985,00	107.509,10	8.959,09	67.657,00	115.483,73	9.623,64	115.483,73	9.623,64	62.985,00	107.509,10	8.959,09	67.657,00	107.509,10	8.959,09	67.657,00	107.509,10	8.959,09
29	54.545,00	93.102,86	7.758,57	57.451,00	98.063,11	8.171,93	60.002,00	102.417,41	8.554,78	62.985,00	107.509,10	8.959,09	67.657,00	115.483,73	9.623,64	115.483,73	9.623,64	62.985,00	107.509,10	8.959,09	67.657,00	107.509,10	8.959,09	67.657,00	107.509,10	8.959,09
30	56.050,00	95.671,75	7.972,65	58.906,00	100.546,65	8.378,89	61.386,00	104.779,76	8.731,65	64.440,00	109.992,64	9.166,05	69.041,00	117.846,08	9.820,51	117.846,08	9.820,51	64.440,00	109.992,64	9.166,05	69.041,00	109.992,64	9.166,05	69.041,00	109.992,64	9.166,05
31	56.050,00	95.671,75	7.972,65	58.906,00	100.546,65	8.378,89	61.386,00	104.779,76	8.731,65	64.440,00	109.992,64	9.166,05	69.041,00	117.846,08	9.820,51	117.846,08	9.820,51	64.440,00	109.992,64	9.166,05	69.041,00	109.992,64	9.166,05	69.041,00	109.992,64	9.166,05
32	57.555,00	98.240,63	8.186,72	60.361,00	103.030,19	8.585,85	62.770,00	107.142,11	8.928,51	65.895,00	112.476,18	9.373,01	70.425,00	120.208,43	10.017,37	120.208,43	10.017,37	65.895,00	112.476,18	9.373,01	70.425,00	112.476,18	9.373,01	70.425,00	112.476,18	9.373,01
33	57.555,00	98.24																								

ANNEXE 1: CBL – 17 juillet 2013 – texte articles

Section 3. – Missions (articles 41-42)

Art. 41. Dans le cadre de son rôle de tutelle, la SLRB est chargée des missions suivantes :

- 1° promouvoir le logement social dans chacune des dix-neuf communes de la Région de Bruxelles-Capitale et assister les SISP;**
- 2° agréer, selon les conditions fixées à l'article 54, conseiller et contrôler les SISP;**
- 3° établir à l'égard des SISP les directives techniques en vue de l'organisation de ses missions de contrôle;**
- 4° exercer le contrôle et la tutelle administrative sur les activités et la gestion des SISP et plus particulièrement veiller à la conformité aux normes législatives et réglementaires qui leur sont applicables, à la conformité des activités exercées par les SISP, contrôler la validité de la composition et le fonctionnement des organes des SISP, contrôler le respect par les SISP de l'intérêt général, de leurs statuts et de toutes les règles administratives, comptables, financières et de gestion sociale qui régissent leur fonctionnement, la fixation des rémunérations et avantages des directeurs gérants et directeurs de département, et leurs activités (à cette fin, les SISP communiquent à la SLRB les indemnités accordées à leurs administrateurs et dirigeants), en ce compris les rémunérations et avantages des directeurs gérants et directeurs de département; veiller au respect par les SISP des dispositions régissant les programmes d'investissement et visées par le présent Code ou par toute autre disposition réglementaire, et veiller à l'attribution effective des logements aux personnes bénéficiant de priorités telles que visées par le présent Code ou par toute autre disposition réglementaire.**

Sans préjudice des sanctions visées aux articles 78 et 80 du présent code et en cas de non-respect par une SISP des obligations lui incombant en vertu du présent Code, la SLRB peut, après deux avertissements consécutifs transmis par lettre recommandée avec accusé de réception et après avoir entendu la SISP, se substituer à celle-ci;

- 5° dans les limites des crédits budgétaires, mettre à disposition des SISP les moyens financiers nécessaires à la réalisation de leur objet, et notamment octroyer une allocation de solidarité aux SISP qui subissent une perte en raison de la faiblesse ou de l'absence de revenus des locataires. Cette allocation régionale de solidarité couvre 75 % du déficit social éventuel encouru par chaque SISP de l'année précédente. En matière d'investissements immobiliers, l'octroi de moyens financiers est subordonné à la condition qu'une partie des habitations déterminées par le Gouvernement, sur la base des données démographiques régionales, sans pouvoir être inférieure à 15 %, soit aménagée en faveur des familles comprenant au moins cinq personnes et en donnant parmi celles-ci la préférence à celles qui ont au moins trois enfants. La SLRB veille également à ce qu'une partie des habitations soit aménagée en faveur des personnes handicapées. La SLRB veille également à dégager des critères architecturaux ou d'aménagement du territoire aptes à garantir une vie harmonieuse dans les logements, les espaces communs et les abords dans un souci d'amélioration du bien-être des locataires, et ce notamment par l'intégration d'innovations architecturales de type culturel. A travers ces moyens budgétaires, la SLRB veille à favoriser le développement durable et la construction de logements durables;**

- 6° prévoir en cas de construction, chaque fois que cela s'avère possible, une proportion significative, qui ne peut être inférieure à 30 %, de logements comportant trois chambres ou plus, répartis à l'intérieur d'un même ensemble de logements neufs;**

- 7° formuler, à la requête du Gouvernement ou de sa propre initiative, des propositions portant sur la comptabilité et la gestion financière des SISP;**

- 8° formuler, à la requête du Gouvernement ou de sa propre initiative, des avis sur le fonctionnement des SISP;**

- 9° établir annuellement un rapport sur le fonctionnement et sur les activités des SISP de la Région. Ce rapport est déposé auprès du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale;**

- 10° examiner toute plainte en rapport avec le fonctionnement et les activités des SISP, conformément à l'article 76;**

- 11° promouvoir l'organisation des relations sociales entre les locataires et les SISP, au sein de celle-ci. A cette fin, elle promeut notamment l'organisation d'un service social d'aide, d'encouragement et de conseil au bénéfice des locataires. Dans ce cadre, elle fixe des règles générales d'information des locataires et celles**

de nature à favoriser la responsabilité personnelle et collective des locataires et notamment, la participation, l'accompagnement social, l'utilisation adéquate du logement et la prévention des risques d'incendie ou d'intoxication au monoxyde de carbone et la mise à disposition d'infrastructures nécessaires;

12° organiser ou favoriser la collaboration entre les SISP; celle-ci peut prendre, notamment, la forme de mutualisations, coopérations et marchés publics conjoints. Dans la limite des budgets disponibles, la SLRB octroie des subsides visant à encourager ces collaborations;

12°bis mettre des outils et services régionaux centralisés à disposition des SISP, s'imposant à ces dernières lorsque la SLRB le décide, en vue de leur apporter un appui expert dans l'accomplissement de missions spécifiques ou de réaliser des économies d'échelle par l'harmonisation des outils et pratiques sectoriels;

13° créer une cellule de développement et de préservation du patrimoine culturel des SISP qui, dans les conditions fixées par le Gouvernement, est chargée de la gestion des investissements régionaux en vue du développement et de la préservation du patrimoine culturel des SISP;

14° mettre en oeuvre des mécanismes de concertation avec les fonctionnaires délégués par le Service d'Urbanisme ainsi qu'avec les fonctionnaires délégués par le Service des Monuments et Sites, et la Commission royale des Monuments et Sites lorsque des travaux à réaliser dans les SISP nécessitent l'avis de cette Commission;

15° organiser la concertation avec les SISP au sein d'un comité restreint présidé par le président de son conseil d'administration et composé de représentants de la SLRB, du Ministre et des SISP, lesquels sont désignés par les fédérations visées à l'article 2, 22°. Le Gouvernement arrête les modalités pratiques de cette concertation par le biais du contrat de gestion visé à l'article 43;

16° autoriser et encadrer les mises à disposition précaires de logements dont la rénovation est programmée et dont les occupants font alors l'objet d'un accompagnement social assuré par un intervenant extérieur à la SISP;

17° établir ou contrôler la validité des données statistiques récoltées dans le cadastre technique et énergétique du patrimoine, suivant les modalités arrêtées par le contrat de gestion, ainsi qu'en assurer la communication au Gouvernement.

Section 4. - Contrat de gestion (articles 43-46)

Section 5. - Contrat de gestion et règlement applicable aux SISP (articles 47-48)

Art. 47. § 1er. La SLRB peut conclure un contrat de gestion avec les SISP qui a pour objet de traduire les objectifs et les modalités du contrat de gestion souscrit par la SLRB avec la Région. Ce règlement sera pris en application des ordonnances et arrêtés existants, ainsi que du contrat de gestion liant la SLRB à la Région. Il règle les matières suivantes :

- 1° l'autonomie de la SISP dans ses investissements;
- 2° la fixation des loyers dans les habitations sociales;
- 3° les règles de conduite vis-à-vis des usagers des prestations de service public;
- 4° les diverses obligations financières des parties;
- 5° les mécanismes horizontaux de solidarité financière en ce compris l'affectation de la cotisation de solidarité perçue au sein de la SISP;
- 6° les conditions de gestion et d'exploitation des activités de la SISP excédant sa mission de service public;
- 7° les objectifs relatifs à la gestion financière et patrimoniale ainsi qu'aux aspects urbanistiques, sociaux et architecturaux de tous les éléments affectant la mission de service public de la SISP;
- 8° les critères d'évaluation des engagements des parties;
- 9° les conditions de l'accord d'une SISP avec d'autres personnes morales conclu pour valoriser ses prestations de service public à l'égard des usagers;
- 10° les incitants à la réalisation des objectifs fixés dans le contrat de gestion;
- 11° les sanctions en cas de défaut ou de mauvaise exécution des engagements des parties;
- 12° les conditions de révision du contrat;
- 13° les règles encadrant les rémunérations et avantages des directeurs, gérants d'une SISP.

§ 2. Le contrat de gestion est conclu pour une durée de cinq ans et est renouvelable pour la même période. Il prévoit les périodes d'évaluation de son exécution.

Art. 48. La SLRB élabore un règlement qui est d'application pour les SISP qui n'ont pas conclu de contrat de gestion avec la SLRB. Ce règlement sera pris en application des ordonnances et arrêtés existants, ainsi que du contrat de gestion liant la SLRB à la Région. Il régit les matières suivantes :

- 1° l'autonomie de la SISP dans ses investissements;
- 2° la fixation des loyers dans les habitations sociales;
- 3° les règles de conduite vis-à-vis des usagers des prestations de service public;
- 4° les diverses obligations financières des parties;
- 5° les mécanismes horizontaux de solidarité financière et les modalités d'affectation de la cotisation mensuelle de solidarité perçue en son sein;
- 6° les conditions de gestion et d'exploitation des activités de la SISP excédant sa mission de service public;
- 7° les objectifs relatifs à la gestion financière et patrimoniale de tous les éléments affectant la mission de service public de la SISP;
- 8° les critères d'évaluation de l'exécution des obligations de la SISP;
- 9° les conditions de l'accord d'une SISP avec d'autres personnes morales conclu pour valoriser ses prestations de service public à l'égard des usagers;
- 10° les sanctions en cas de défaut ou de mauvaise exécution dudit règlement;
- 11° les règles encadrant les rémunérations et avantages des directeurs, gérants d'une SISP.

Section 6. - Moyens d'action (articles 49-50)

Section 7. - Modalités de financement (articles 51-53)

CHAPITRE II. - Les sociétés immobilières de service public (SISP)

Section 1re. - Statut et forme (articles 54-56)

Section 2. - Fonctionnement des SISP (articles 57-59)

Section 3. - Le délégué social (articles 60-66)

Art. 63. Le délégué social a pour mission de veiller au respect des dispositions réglementaires et contractuelles par chaque SISP auprès de laquelle il est désigné, et notamment des conditions d'inscription des candidats locataires, des modalités de définition des valeurs locatives normales, du contrat type de bail, du contrat type de bail à réhabilitation, des priorités spéciales au bénéfice de certains candidats à revenus modestes, du régime locatif du secteur, des taux et des conditions d'octroi des remises de loyer, ainsi que du fonctionnement des conseils consultatifs des locataires.

Sans préjudice des autres missions dont la SLRB peut le charger, le délégué social veille au respect par les SISP, des règles administratives et de gestion sociale qui régissent leur fonctionnement, la fixation des rémunérations et avantages des directeurs gérants et directeurs de département et leurs activités.

Le délégué social veille à la bonne exécution du contrat de gestion ou du règlement par la SISP et saisit la SLRB en cas de non-respect de ce contrat de gestion ou du règlement par la SISP. La SLRB peut prendre à ce sujet toutes décisions de nature à garantir le respect de la légalité et de l'intérêt général.

Le délégué social peut requérir pour l'accomplissement de sa mission l'assistance du réviseur d'entreprise après en avoir avisé la SISP.

Annexe au Contrat de gestion conclu entre la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (SLRB) et les Sociétés Immobilières de Service Public (SISP) portant sur l'approbation du troisième avenant de la quatrième génération de contrat de gestion conclu pour les années 2017-2022.

Quatrième avenant

modifiant le contrat de gestion de niveau 2 de la SLRB du 21 mars 2017

entre

la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (en abrégé SLRB), société anonyme de droit public, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro BE 0227.581.301,

ici représentée par Brigitte DE PAUW, Présidente et Fabrice CUMPS, Vice-Président, en vertu d'un mandat spécifique du Conseil d'administration de la Société du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale et le Vice-Président, Administrateur délégué ;

et

XXXX, Société Immobilière de Service Public (en abrégé SISP),

Ici représentée par le XXXX et XXXX en vertu des statuts de la société.

Il est exposé ce qui suit :

L'ordonnance du 19 avril 2018 modifiant le Code bruxellois du Logement, visant à renforcer la bonne gouvernance dans le secteur du logement public a imposé la mise en œuvre de règles encadrant les rémunérations et avantages des directeurs, gérants d'une SISP et des directeurs de département.

Conformément aux articles 47 et 48 du Code bruxellois du Logement, ces règles doivent être reprises dans le contrat de gestion et dans le règlement applicable aux SISP n'ayant pas conclu de contrat de gestion.

Lors de différentes réunions le dossier a été débattu en Comité Restreint de Concertation (CRC) avec les représentants des SISP.

Il a été opté de modifier le Contrat de gestion entre les SISP et la SLRB par un avenant qui renvoie vers une circulaire ad hoc qui reprend les éléments d'encadrement. Le règlement prévoira également l'obligation de respecter cette circulaire.

En conséquence, Il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de l'article 51 Respect des directives techniques un septième point est ajouté de la manière suivante :

- **La rémunération des directeurs généraux (directeurs-gérants) et directeurs de département des Sociétés Immobilières de Service Public (SISP) :** La circulaire n° 696 de la SLRB reprenant l'encadrement des rémunérations des directeurs généraux (directeurs-gérants) et directeurs de département des Sociétés Immobilières de Service Public (SISP) doit être respectée. Cette circulaire fait l'objet de l'annexe 9.

Fait à Bruxelles, le

Pour la Société du Logement de la
Région de Bruxelles-Capitale

Le Vice-Président,
Administrateur-délégué,

La Présidente,

F. CUMPS

B. DE PAUW

Pour la SISP

Xxxxxxx

xxxxx