

Art. 3. De Voorzitter en de Plaatsvervangende Voorzitter ontvangen voor hun reizen per spoor, tussen hun standplaats en de plaats van de Raad van beroep van het Koninklijk Museum van Mariemont vergadert, reisorders die tegen reisbiljetten eerste klas omgewisseld moeten worden.

De Minister-Voorzitter tot wiens bevoegdheid het Openbaar Ambt behoort, kan de Voorzitter en de Plaatsvervangende Voorzitter ertoe machtigen hun eigen wagen te gebruiken voor de behoeften van hun ambt, onder de voorwaarden die hij bepaalt.

Art. 4. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 5 februari 1991.

Brussel, 26 maart 1991.

Vanwege de Executieve van de Franse Gemeenschap :

De Minister-Voorzitter,

V. FEAUX

F. 91 — 2350

[S.—29402]

**22 MAI 1991. — Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française
relatif à certains congés accordés aux membres du personnel administratif, culturel
et technique de la Radio-Télévision belge de la Communauté française**

L'Exécutif de la Communauté française,

Vu le décret du 12 décembre 1977 portant statut de la Radio-Télévision belge de la Communauté française, modifié par le décret du 8 juillet 1983, notamment l'article 23, alinéa 2;

Vu les protocoles du Comité de négociation de la R.T.B.F., datés du 28 novembre 1990;

Vu l'accord du Ministre-Président ayant le Budget dans ses attributions, donné le 10 janvier 1991;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 13 décembre 1990;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre-Président de l'Exécutif de la Communauté française, chargé de la Culture et de la Communication;

Vu la délibération de l'Exécutif de la Communauté française du 14 mai 1991,

Arrête :

CHAPITRE Ier. — Congés de convenance personnelle

Article 1er. Tout membre du personnel définitif et stagiaire peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental. La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le congé parental n'est pas rémunéré. Le membre du personnel en congé peut faire valoir ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement. La période de congé est prise en considération pour le calcul des anciennetés de service, de niveau et de grade.

Art. 2. § 1er. Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel définitif et stagiaire :

1° pour des motifs impérieux d'ordre familial;

2° pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psychosocial subventionné, d'un office d'orientation professionnelle subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné.

§ 2. Les congés visés au § 1er, 1°, sont accordés pour une période maximum de deux mois ou 45 jours ouvrables par an. Pour l'ensemble de la carrière de l'agent, ces congés ne peuvent toutefois excéder 24 mois ou 540 jours ouvrables.

§ 3. Les congés visés au § 1er, 2°, sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage ou de la période d'essai.

Les congés visés au § 1er ne sont pas rémunérés. Ces périodes sont toutefois prises en considération pour le calcul des anciennetés de service, de niveau et de grade. Le membre du personnel peut faire valoir ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement. Sauf pour les stagiaires, les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en congés sans solde pour convenance personnelle.

§ 5. Le membre du personnel peut saisir la Commission visée à l'article 6.

CHAPITRE II. — Absences de longue durée justifiées par des raisons familiales

Art. 3. § 1er. Outre les congés prévus par d'autres dispositions, le membre du personnel définitif et stagiaire peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, être autorisé à s'absenter pour se consacrer à ses enfants ou à des enfants qu'il a recueillis après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officielle.

§ 2. Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint huit ans, si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

§ 3. Durant la période d'absence, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement. Le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative. Cette période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul des anciennetés de service, de niveau et de grade.

A la demande du membre du personnel, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours.

§ 4. Le membre du personnel peut saisir la Commission visée à l'article 6.

CHAPITRE III. — *Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales*

Art. 4. § 1er. Les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent être autorisés par l'administrateur général à exercer, à leur demande, leurs fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales. La demande doit être motivée et appuyée de toute preuve utile. Cette demande ne peut être satisfaite que :

- a) soit, si elle tend à remédier à une situation résultant de difficultés survenues :
- à l'agent lui-même;
 - à son conjoint;
 - à la personne avec laquelle il vit maritalement;
 - à ses enfants ou ceux de son conjoint;
 - à l'enfant qui a été adopté par lui-même ou son conjoint;
 - à l'enfant dont il est ou dont son conjoint est tuteur officieux;
 - aux parents et alliés, de quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent ou étant à sa charge;
 - aux ascendants au premier degré de l'agent ou de son conjoint, ainsi qu'aux frères et soeurs de l'agent;
 - à l'enfant accueilli dans un foyer en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse;
 - à l'enfant dont l'agent ou son conjoint a été désigné comme tuteur;
 - à l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme subrogé-tuteur;
 - à l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme tuteur;
- b) soit, si elle est introduite par un agent qui a atteint l'âge de cinquante ans ou qui a la charge ou la garde d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis.

§ 2. L'administrateur général apprécie les raisons invoquées par le membre du personnel; il apprécie également si l'octroi de l'autorisation est compatible avec les exigences de la fonction et du bon fonctionnement du service.

L'administrateur général notifie sa décision au membre du personnel dans le mois de la réception de la demande et des justifications de celle-ci; lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

Le membre du personnel peut saisir la Commission visée à l'article 6.

§ 3. Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

En ce qui concerne les membres du personnel à horaire régulier, ces prestations s'effectuent, soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois. En ce qui concerne les membres du personnel à horaire irrégulier ou travaillant par roulement, les horaires de service sont établis de manière à ce que les prestations soient réparties harmonieusement, suivant les besoins du service, sur toute la période de ces prestations.

§ 4. Pendant son congé, le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative.

§ 5. L'autorisation visée au § 1er est accordée pour une période de trois mois au moins et de douze mois au plus. Des prolongations de trois mois au moins et de douze mois au plus peuvent toutefois être accordées si des raisons de même ordre subsistent et si la mesure est compatible avec les exigences de la fonction et le bon fonctionnement du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé introduite un mois au moins avant l'expiration du congé en cours et à l'application de la procédure d'autorisation prévue au § 2.

§ 6. Sont considérées comme congés, les périodes d'absence d'un membre du personnel pendant les prestations réduites qu'il effectue pour des raisons sociales et familiales.

Le membre du personnel bénéficie du traitement dû en raison des prestations effectuées. Il peut faire valoir ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement.

Les absences pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales et familiales sont prises en considération pour le calcul des anciennetés de service, de niveau et de grade.

§ 7. Le droit aux congés de maladie est réduit au prorata des prestations non effectuées.

Lorsque le membre du personnel effectue des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congés auxquels il a droit au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû accomplir pendant son absence.

Si le nombre total de jours ainsi comptabilisés n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour le membre du personnel qui a réduit ses prestations par journées entières, sont à comptabiliser comme congés de maladie les jours d'absences pendant lesquels le membre du personnel aurait dû fournir des prestations.

Les absences pour cause de maladie et la mise en disponibilité pour maladie ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

Les congés annuels et les congés exceptionnels de circonstance sont octroyés à due concurrence des prestations réduites.

§ 8. A l'initiative, soit de l'administrateur général, soit du membre du personnel intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration au congé en cours.

CHAPITRE IV. — Prestations réduites pour convenance personnelle

Art. 5. § 1er. Les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent être autorisés par l'administrateur général à exercer, à leur demande, leurs fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

§ 2. L'administrateur général apprécie si l'octroi de l'autorisation est compatible avec les exigences de la fonction et du bon fonctionnement du service.

L'administrateur général notifie sa décision au membre du personnel dans le mois de la réception de la demande; lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

Le membre du personnel peut saisir la Commission visée à l'article 6.

§ 3. Le membre du personnel qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

En ce qui concerne les membres du personnel à horaire régulier, ces prestations s'effectuent, soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois. En ce qui concerne les membres du personnel à horaire irrégulier ou travaillant par roulement, les horaires de service sont établis de manière à ce que les prestations soient réparties harmonieusement, suivant les besoins du service, sur toute la période de ces prestations.

§ 4. L'autorisation visée au § 1er est accordée pour une période de trois mois au moins et de douze mois au plus. Des prolongations de trois mois au moins et de douze mois au plus peuvent toutefois être accordées si la mesure est compatible avec les exigences de la fonction et le bon fonctionnement du service.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé introduite un mois au moins avant l'expiration du congé en cours et à l'application de la procédure d'autorisation prévue au § 2.

§ 5. Le membre du personnel bénéficie du traitement dû en raison des prestations effectuées. Il conserve ses droits à l'avancement de traitement comme s'il exerçait à temps plein. Il peut faire valoir ses titres à la promotion.

Les absences pour convenance personnelle ne sont pas prises en considération pour le calcul des anciennetés de service, de niveau et de grade.

§ 6. Le droit aux congés de maladie est réduit au prorata des prestations non effectuées.

Lorsque le membre du personnel effectue des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congés auxquels il a droit au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû accomplir pendant son absence. Si le nombre total de jours ainsi comptabilisés n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour le membre du personnel qui a réduit ses prestations par journées entières, sont à comptabiliser comme congés de maladie les jours d'absences pendant lesquels le membre du personnel aurait dû fournir des prestations.

Les absences pour cause de maladie et la mise en disponibilité pour maladie ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

Les congés annuels et les congés exceptionnels de circonstance sont octroyés à due concurrence des prestations réduites.

§ 7. A l'initiative, soit de l'administrateur général, soit du membre du personnel intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration au congé en cours.

CHAPITRE V. — Recours

Art. 6. § 1er. Il est créé une Commission de recours chargée de statuer sur les recours en matière de congés et d'absences.

§ 2. La Commission de recours a la même composition que la Commission d'avis créée par l'article 9, § 4, du décret du 12 décembre 1977.

§ 3. La Commission de recours statue, dans le respect des droits de la défense du demandeur, sur les recours exercés par le membre du personnel qui se voit opposer un refus à sa demande.

La décision de la Commission de recours doit être motivée et est sans appel.

§ 4. Le membre du personnel dispose, pour introduire son recours, d'un délai de dix jours prenant cours, selon le cas, à la date à laquelle il a été avisé de la décision de refus opposée à sa demande ou à la date à laquelle il a été averti, par lettre recommandée à la poste, qu'il était mis fin au congé dont il bénéficiait.

Ce recours doit être adressé à l'administrateur général par lettre recommandée à la poste.

La Commission de recours statue dans les 30 jours à dater de la réception de la demande de recours.

Art. 7. Le présent arrêté entre en vigueur à la date de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 8. Le membre de l'Exécutif qui a la Radiodiffusion et la Télévision dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 22 mai 1991.

Par l'Exécutif de la Communauté française :

Le Ministre-Président,
V. FEAUX

VERTALING

N. 91 — 2350

[S—29402]

22 MEI 1991. — Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap betreffende sommige verloven toegestaan aan de personeelsleden van het administratief, cultureel en technisch kader van de Belgische Radio en Televisie van de Franse Gemeenschap

De Executieve van de Franse Gemeenschap,

Gelet op het decreet van 12 december 1977 houdende statuut van de Belgische Radio en Televisie van de Franse Gemeenschap (RTBF), gewijzigd door het decreet van 8 juli 1983, inzonderheid artikel 23, tweede lid;

Gelet op de protocollen van het Onderhandelingscomité van de RTBF van 28 november 1990;

Gelet op het akkoord d.d. 10 januari 1991 van de Minister-Voorzitter bevoegd inzake Begroting;

Gelet op het akkoord d.d. 13 december 1990 van de Minister van Openbaar Ambt;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Op voordracht van de Minister-Voorzitter van de Executieve, belast met Cultuur en Communicatie;

Gelet op de beraadslaging van de Executieve van de Franse Gemeenschap, d.d. 14 mei 1991,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Verlof om persoonlijke redenen*

Artikel 1. Elk vastbenoemd personeelslid en elke stagiair kan bij de geboorte van een kind, op eigen verzoek een ouderschapsverlof bekomen. De duur van dat verlof is vastgesteld op maximum 3 maanden. Het verlof moet genomen worden in de loop van het jaar dat volgt op de geboorte van het kind. Het ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd. Het personeelslid met ouderschapsverlof kan zijn titels op bevordering en zijn rechten op weddeverhoging doen gelden. De periode van ouderschapsverlof wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de dienst-, niveau- en graadanciënniteit.

Art. 2. § 1. Voor zover zulks niet indruist tegen de belangen van de dienst, kunnen de vastbenoemde personeelsleden en de stagiairs verlof bekomen :

1° om dwingende redenen van familiaal belang;

2° om hen in staat te stellen een stage of een proefperiode te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst, van het gesubsidieerd onderwijs, van het universitair onderwijs, van een gesubsidieerd psycho-medisch-sociaal centrum, van een gesubsidieerde dienst voor beroepskeuze of van een gesubsidieerd medisch-pedagogisch instituut.

§ 2. Het verlof bedoeld onder § 1, 1°, wordt toegestaan voor een periode van maximum 2 maanden of 45 werkdagen per jaar. Over de gehele loopbaan van het personeelslid mag dat verlof evenwel 24 maanden of 540 werkdagen niet overschrijden.

De verloven bedoeld onder § 1, 2°, worden toegekend voor een periode die overeenstemt met de normale duur van de stage of de proefperiode.

§ 3. De verloven bedoeld onder § 1 worden niet bezoldigd. Zij worden echter wel in aanmerking genomen voor de berekening van de dienst-, niveau- en graadanciënniteit. Het personeelslid kan zijn titels op bevordering en zijn rechten op weddeverhoging doen gelden. Behoudens voor de stagiairs, worden de verloven die de vastgestelde periode overschrijden, van rechtswege omgezet in onbezoldigd verlof om persoonlijke redenen.

§ 5. Het personeelslid kan beroep instellen bij de in artikel 6 bepaalde Commissie.

HOOFDSTUK II. — *Afwezigheden van lange duur gerechtvaardigd door familiale omstandigheden*

Art. 3. § 1. Benevens de in andere bepalingen geregelde verloven, kunnen de vastbenoemde personeelsleden en de stagiairs, voor zover dit de belangen van de dienst niet schaadt, toestemming krijgen om verlof te nemen voor de opvoeding van hun eigen kinderen of kinderen hen toegewezen bij een ondertekende akte van adoptie of een overeenkomst van pleegvoogdij.

§ 2. Die toestemming wordt gegeven voor een periode van maximum 4 jaar en eindigt hoe dan ook wanneer het kind de leeftijd bereikt van 5 jaar.

De duur van afwezigheid wordt vastgesteld op maximum 6 jaar en eindigt ten laatste wanneer het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt indien het om een gehandicapt kind gaat dat de voorwaarden vervult om in aanmerking te komen voor kinderbijslag bij toepassing van artikel 47 van de samengeordende wetten op de kinderbijslag voor loonarbeiders of van artikel 26 van het K.B. van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van zelfstandigen.

§ 3. Tijdens de periode van afwezigheid kan het personeelslid geen titels doen gelden inzake bevordering, noch rechten op verhoging van wedde. Het personeelslid mag geen enkele bezoldigde activiteit uitoefenen. Die periode van afwezigheid wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de dienst-, niveau- en graadanciënniteit.

Op verzoek van het personeelslid kan aan een lopende periode van afwezigheid een einde worden gemaakt op voorwaarde evenwel dat een opzegging van 1 maand wordt betekend.

§ 4. Het personeelslid kan beroep instellen bij de in artikel 6 bepaalde Commissie.

HOOFDSTUK III. — *Verlof voor verminderde prestaties gerechtvaardigd door sociale of familiale omstandigheden*

Art. 4. § 1. De vastbenoemde personeelsleden kunnen van de administrateur-generaal toestemming bekomen om, op eigen verzoek, verminderde prestaties te leveren om sociale of familiale redenen.

De aanvraag moet gemotiveerd zijn en gestaafd met de nodige bewijsstukken.

Het verzoek wordt slechts ingewilligd indien :

- a) het ertoe strekt een toestand te verhelpen die het gevolg is van moeilijkheden overkomen aan :
- het personeelslid zelf;
 - zijn (haar) echtgenoot;
 - de persoon met wie hij (zij) maritaal samenwoont;
 - zijn (haar) kinderen of die van zijn (haar) echtgenoot;
 - het kind dat hij (zij) of zijn (haar) echtgenoot geadopteerd heeft;
 - het kind waarvan hij (zij) of zijn (haar) echtgenoot pleegvoogd is;
 - de ouders en de aanverwanten, ongeacht de graad van verwantschap, die onder hetzelfde dak als het personeelslid wonen of te zijnen laste zijn;
 - de ascendenten in de eerste graad van het personeelslid of van zijn (haar) echtgenoot, alsmede de broers en zusters van het personeelslid;
 - het kind dat in een gezin wordt opgenomen met het oog op zijn adoptie of in pleegvoogdij;
 - het kind waarvan de ambtenaar of zijn (haar) echtgenoot als voogd is aangewezen;
 - het kind waarvan het toezicht is toevertrouwd aan het personeelslid of aan zijn (haar) echtgenoot, die als toezienende voogd is aangewezen;
 - aan de curandus die onder toezicht is van het personeelslid of zijn (haar) echtgenoot die als voogd is aangewezen;

b) het wordt ingediend door een personeelslid dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt of dat ten minste 2 kinderen ten laste heeft die nog niet ten volle de leeftijd van 15 jaar hebben bereikt of dat er de hoede over heeft.

§ 2. De administrateur-generaal onderzoekt de door het personeelslid ingeroepen redenen en gaat na of de toekenning van het verlof verenigbaar is met de functie en met de goede werking van de dienst.

De administrateur-generaal betekent aan het personeelslid zijn beslissing binnen een periode van een maand na ontvangst van het verzoekschrift en de bewijsstukken. Indien het verzoek niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

Het betrokken personeelslid kan beroep instellen bij de in artikel 6 bepaalde Commissie.

§ 3. Het personeelslid dat de vermelde toestemming bekomt, moet ten minste de helft van de duur van de prestaties leveren die hem normaal worden opgelegd. Voor de personeelsleden met regelmatige diensturen, worden die prestaties verricht, ofwel elke dag, ofwel volgens een andere verdeling over de week of de maand. Voor de personeelsleden met onregelmatige diensturen of die werken in het beurtstelsel, worden de diensturen derwijze opgemaakt dat de prestaties, naar gelang van de behoeften van de dienst, harmonieus worden gespreid over de hele prestatieperiode.

§ 4. Het personeelslid mag tijdens zijn verlof geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

§ 5. De toestemming vermeld in § 1 wordt toegekend voor een periode van ten minste 3 en ten hoogste 12 maanden. Verlengingen van minimum 3 en maximum 12 maanden kunnen evenwel worden toegestaan indien gelijkaardige redenen blijven bestaan en indien de verlenging de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt.

Voor elke verlenging is een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste één maand vóór het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend en valt onder de procedure bepaald in § 2.

§ 6. De perioden van afwezigheid van een personeelslid met verminderde prestaties om sociale of familiale redenen, worden als verlof beschouwd. Het personeelslid wordt bezoldigd naar rata van de geleverde prestaties en kan zijn titels op bevordering en zijn rechten op weddeverhoging doen gelden. De afwezigheden voor verminderde prestaties gerechtvaardigd door sociale of familiale redenen worden in aanmerking genomen voor de berekening van de dienst-, niveau- en graadanciënniteit.

§ 7. Het recht op ziekteverlof wordt verminderd naar rata van de duur van de afwezigheden.

Indien het personeelslid verminderde prestaties levert, gespreid over alle werkdagen, worden de afwezigheden wegens ziekte afgetrokken van het aantal verlofdagen waarop hij recht heeft, naar rata van het aantal uren dat hij tijdens zijn afwezigheid had moeten presteren.

Indien de op die wijze samengevoegde dagen geen geheel getal vormen, wordt de fractie van de dag weggelaten.

Voor het personeelslid dat zijn prestaties met volledige dagen vermindert, worden de dagen afwezigheid tijdens welke het personeelslid prestaties had moeten leveren, als ziektedagen verrekend.

De afwezigheden wegens ziekte en de ter beschikking stelling wegens ziekte maken geen einde aan het stelsel van de verminderde prestaties.

De jaarlijkse vakantiedagen en de uitzonderlijke verlofdagen worden berekend naar rata van de verrichte verminderde prestaties.

§ 8. Op initiatief, hetzij van de administrateur-generaal, hetzij van het betrokken personeelslid en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, kan een einde worden gemaakt aan het aan de gang zijnde verlof vóór het verstrijkt.

HOOFDSTUK IV. — *Verminderde prestaties wegens persoonlijke omstandigheden*

Art. 5. § 1. De vastbenoemde personeelsleden kunnen door de administrateur-generaal worden gemachtigd om, op eigen verzoek, verminderde prestaties te leveren om persoonlijke redenen.

§ 2. De administrateur-generaal onderzoekt of de toekenning van het verzoek verenigbaar is met de eisen van de functie en met de goede werking van de dienst.

De administrateur-generaal betekent aan het personeelslid zijn beslissing binnen een periode van 1 maand na ontvangst van het verzoekschrift. Indien het verzoek niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

Het betrokken personeelslid kan beroep instellen bij de in artikel 6 bepaalde Commissie.

§ 3. Het personeelslid dat de vermelde toestemming bekomt, moet ten minste de helft van de duur van de prestaties leveren die hem normaal worden opgelegd. Voor de personeelsleden met regelmatige diensturen, worden die prestaties verricht, ofwel elke dag, ofwel volgens een andere verdeling over de week of de maand. Voor de personeelsleden met onregelmatige diensturen of die werken in het beurtstelsel, worden de diensturen derwijze opgemaakt dat de prestaties, volgens de behoeften van de dienst, harmonieus gespreid worden over de hele prestatieperiode.

§ 4. De toestemming vermeld in § 1 wordt toegekend voor een periode van ten minste 3 en ten hoogste 12 maanden. Verlengingen van minimum 3 en maximum 12 maanden kunnen evenwel worden toegestaan indien gelijkaardige redenen blijven bestaan en indien de verlenging de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste één maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend en valt onder de procedure bepaald in § 2.

§ 5. Het personeelslid wordt bezoldigd naar rata van de geleverde prestaties. Hij behoudt zijn rechten op weddeverhoging in dezelfde mate als zou hij voltijds hebben gewerkt. Hij kan zijn titels op bevordering doen gelden.

De perioden van afwezigheid om persoonlijke redenen worden niet in aanmerking genomen voor het vaststellen van de dienst-, niveau- en graadanciënniteit.

§ 6. Het recht op ziekteverlof wordt verminderd naar rata van de duur van de afwezigheden.

Indien het personeelslid verminderde prestaties levert, gespreid over alle werkdagen, worden de afwezigheden wegens ziekte afgetrokken van het aantal verlofdagen waarop hij recht heeft, naar rata van het aantal uren dat hij tijdens zijn afwezigheid had moeten presteren.

Indien de op die wijze samengevoegde dagen geen geheel getal vormen, wordt de fractie van de dag weggelaten.

Voor het personeelslid dat zijn prestaties met volledige dagen vermindert, worden de dagen afwezigheid tijdens welke het personeelslid prestaties had moeten leveren, als ziektedagen verrekend.

De afwezigheden wegens ziekte en de ter beschikking stelling wegens ziekte maken geen einde aan het stelsel van de verminderde prestaties.

De jaarlijkse vakantiedagen en de uitzonderlijke verlofdagen voor bepaalde omstandigheden worden berekend naar rata van de duur van de afwezigheden.

§ 7. Op initiatief, hetzij van de administrateur-generaal, hetzij van het betrokken personeelslid en mits de opzegging één maand vooraf wordt betekend, kan een einde worden gemaakt aan het aan de gang zijnde verlof vóór het verstrijkt.

HOOFDSTUK V. — *Beroep*

Art. 6. § 1. Er wordt een Commissie voor beroep opgericht die uitspraak doet over de beroepen inzake verlof en afwezigheden.

§ 2. De Commissie voor beroep heeft dezelfde samenstelling als de Adviescommissie opgericht bij artikel 9, § 4 van het decreet van 12 december 1977.

§ 3. De Commissie voor beroep doet, rekening houdend met de rechten van de verdediging van de aanvrager, uitspraak over het beroep ingesteld door het personeelslid dat op het ingediende verzoek een negatief antwoord heeft gekregen.

De beslissing van de Commissie voor beroep, die moet gemotiveerd zijn, is zonder beroep.

§ 4. Het personeelslid beschikt over een termijn van 10 dagen die, naar gelang van het geval, ingaat op de datum waarop hij kennis heeft gekregen van de beslissing waarbij zijn aanvraag werd geweigerd of bij een ter post aangetekende brief kennis heeft gekregen van het feit dat aan het hem toegestane verlof een einde werd gemaakt.

Het beroep moet worden geadresseerd aan de administrateur-generaal bij een ter post aangetekende brief.

De Commissie voor beroep doet uitspraak binnen een termijn van 30 dagen, ingaande op de datum van ontvangst van het verzoek tot beroep.

Art. 7. Onderhavig besluit treedt in werking op de datum van publikatie in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 8. Het lid van de Executieve onder wie de Radio en Televisie ressorteert, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 22 mei 1991.

Voor de Executieve van de Franse Gemeenschap :
De Minister-Voorzitter,
V. FEAUX

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJK GEWEST

F. 91 — 2351

EXECUTIF DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

11 JUILLET 1991. — Arrêté de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale instituant une prime unique pour la construction ou l'acquisition d'un logement sur le plan, ainsi qu'une assurance contre la perte de revenus

Vu le Code du Logement, annexé à l'arrêté royal du 10 décembre 1970, et approuvé par la loi du 2 juillet 1971, modifié par la loi du 25 mars 1981 complétant le Code du Logement par les dispositions particulières pour la Région bruxelloise, notamment l'article 103;

Vu la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 modifiée par la loi spéciale du 8 août 1988 et par la loi spéciale du 16 janvier 1989 relative au financement des Communautés et des Régions;

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises;

Vu l'arrêté royal du 12 janvier 1989 fixant les compétences ministérielles pour les affaires de la Région de Bruxelles-Capitale;

Vu l'accord du Ministre du Budget donné le 20 juin 1991;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées par la loi du 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Considérant que la nécessité de modifier sans retard l'arrêté royal du 17 janvier 1989 instituant pour la Région de Bruxelles-Capitale une prime unique pour la construction ou l'acquisition ainsi qu'une assurance contre la perte de revenus, résulte des disponibilités budgétaires qui ne permettent plus à court terme d'honorer les demandes de primes;

Considérant que l'acquéreur d'un logement existant peut bénéficier d'une prime à la rénovation en cas de travaux indispensables à la remise en état du bien acquis;

Sur proposition du Ministre de la Région de Bruxelles-Capitale qui a le logement dans ses attributions et du Secrétaire d'Etat de la Région de Bruxelles-Capitale qui lui est adjoind,

Arrête :

Art. 1^{er}. Le présent arrêté règle une matière visée par l'article 107^{quater} de la Constitution.

N. 91 — 2351

BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE EXECUTIEVE

11 JULI 1991. — Besluit van de Executieve van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest tot instelling van een eenmalige premie voor oprichting of verwerving van een woning op plan, alsook van een verzekering tegen inkomstenverlies

Gelet op de Huisvestingscode, gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 december 1970 en goedgekeurd bij de wet van 2 juli 1971, gewijzigd bij de wet van 25 maart 1981 tot aanvulling van de Huisvestingscode met bijzondere bepalingen voor het Brusselse Gewest, inzonderheid op artikel 103;

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd door de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en door de bijzondere wet van 16 januari 1989 betreffende de financiering van de Gemeenschappen en Gewesten;

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 januari 1989 tot vaststelling van de ministeriële bevoegdheden voor de aangelegenheden van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest;

Gelet op het akkoord van de Minister der Begroting, gegeven op 20 juni 1991;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd door de wet van 4 juli 1989;

Gelet op de hoogdringendheid;

Overwegende dat de noodzaak het koninklijk besluit dat voor het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest een enige premie invoert een verzekering tegen de bouw of aankoop evenals voor inkomstenverlies, resulteert uit de budgettaire mogelijkheden die op korte termijn niet meer toelaten zijn de premieaanvragen na te komen;

Overwegende dat de verwerver van een bestaande woning van een renovatiepremie kan genieten in het geval van werken noodzakelijk voor het weder-in-staat-stellen van de verworven woning;

Op voorstel van de Minister van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest en van de Staatssecretaris van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest,

Besluit :

Art. 1. Dit besluit regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 107^{quater} van de Grondwet.