

stellen. Op deze manier wil ik de gemeenten stimuleren om een preventief beleid te voeren. Ik meen dat de besturen, in de mate van het mogelijke, dergelijk buitengewoon reservefonds in de toekomst verder moeten spijzen met eigen middelen (bv. de opbrengst van de belegde middelen in overheidspapier, eventueel een deel van de opbrengst uit dividenden). Zo kunnen die middelen weer belegd worden in overheidspapier (zie hiervoor).

Mijn administratie voor Binnenlandse Aangelegenheden evenals de gewestafdelingen in de provinciale gouvernementen staan ter beschikking voor verdere toelichting in verband met deze omzendbrief en voor technisch begeleiding van concrete dossiers.

In toepassing van de decreten tot regeling van het administratief toezicht op de gemeenten en provincies in het Vlaams Gewest, worden mevrouw en de heren provinciegouverneurs verzocht toe te zien op de naleving van bovenvermelde richtlijnen en in tegengesteld geval schorsend op te treden. Zelf zal ik, wanneer sprake is van schuldherschikking, in dezelfde zin mijn goedkeuringstoezicht uitoefenen.

Ik verzoek u mevrouw, mijnheer de gouverneur, de gemeentebesturen kennis te geven van deze omzendbrief via publikatie in het bestuursmemoriaal. Volledigheidshalve zend ik aan alle gemeentebesturen rechtstreeks een afschrift van deze omzendbrief.

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Stedelijk Beleid en Huisvesting,
L. Peeters.

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

MINISTÈRE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 97/31391]

Circulaire relative à la redistribution du temps de travail aux membres du personnel du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale

1. Introduction

La loi du 10 avril 1995 est un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public. Elle instaure deux mesures spécifiques de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de revenus, à savoir le départ anticipé à la pension à mi-temps (titre II, articles 3 à 5) et la semaine volontaire de quatre jours (titre III, articles 6 à 11).

Un arrêté royal du 22 mai 1996 rend applicable les mesures prévues au titre II et à l'article 10, § 1^{er}, de cette loi à la Région de Bruxelles-Capitale.

Les modalités d'application des deux mesures particulières au Ministère sont fixées dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 mars 1997

2. Dispositions relatives au départ anticipé à mi-temps

Le départ anticipé à mi-temps consiste à bénéficier d'un régime de travail particulier et qui est ouvert aux membres du personnel nommés à titre définitif. Ils peuvent opter pour ce régime cinq ans avant leur mise à la retraite, anticipée ou non (en général, ils pourront donc opter pour ce régime à partir de l'âge de 55 ans).

Le départ anticipé est un droit. Certaines fonctions toutefois sont subordonnées à un accord préalable du Conseil de direction et leurs titulaires ne peuvent bénéficier de ce régime que si le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis (art. 3 de l'arrêté).

L'attention est attirée sur le fait que ce régime n'est pas d'application aux membres du personnel contractuels.

La demande est introduite au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé. Ce délai peut être réduit de commun accord.

Le régime débute obligatoirement le premier jour d'un trimestre.

La demande doit contenir une proposition de calendrier de travail, faite par le membre du personnel, qui reçoit un accusé de réception (art. 4 de l'arrêté).

En principe, le membre du personnel accomplit au cours d'un mois la moitié des prestations afférentes à une mise au travail à temps plein. Les prestations à mi-temps sont accomplies soit chaque jour (le matin ou l'après-midi), soit selon une autre répartition fixe sur la semaine en jours entiers sans que la période d'absence ne puisse dépasser les trois jours ouvrables. Elles sont fixées en concertation par le membre du personnel et son chef de service endéans un délai de trois mois au plus à partir de l'introduction de la demande (art. 5, § 1^{er}, de l'arrêté).

Le chef de service de l'intéressé transmet la demande au service du personnel.

La période de congé pour le départ anticipé à mi-temps prend cours au plus tard le premier jour du deuxième trimestre qui suit la date de la demande (art. 5, § 2, de l'arrêté).

Un membre du personnel qui introduit sa demande par ex. un 9 janvier, pourra partir anticipativement, soit au plus tôt le 1^{er} avril, soit au plus tard le 1^{er} juillet.

MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C - 97/31391]

Omzendbrief betreffende de herverdeling van de arbeid aan de personeelsleden van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1. Inleiding

De wet van 10 april 1995 is een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Zij voert twee specifieke arbeidsherverdelende maatregelen in met gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies, nl. de halftijdse vervroegde uittreding (titel II, artikelen 3 tot 5) en de vrijwillige vierdagenweek (titel III, artikelen 6 tot 11).

Een koninklijk besluit van 22 mei 1996 verklaart de maatregelen bepaald in titel II en in artikel 10, § 1, van deze wet van toepassing op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De voor het Ministerie specifieke uitvoeringsmodaliteiten van de twee maatregelen worden vastgesteld bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 maart 1997.

2. Bepalingen met betrekking tot de halftijdse vervroegde uittreding

De halftijdse vervroegde uittreding is een arbeidsstelsel waarvoor de in vast verband benoemde personeelsleden kunnen kiezen vanaf vijf jaar voordat zij al dan niet vervroegd op rust worden gesteld (zij zullen dus meestal voor dat stelsel kunnen kiezen vanaf de leeftijd van 55 jaar).

De halftijdse vervroegde uittreding is een recht. Bepaalde functies zijn echter afhankelijk van een voorafgaande toestemming van de Directieraad en hun titularissen kunnen zich slechts beroepen op dit stelsel indien de goede werking van de dienst niet wordt verstoord (art. 3 van het besluit).

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat dit stelsel niet van toepassing is op de contractuelen.

De aanvraag geschiedt minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode van het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding. Deze termijn kan in gemeenschappelijk overleg worden verminderd.

Het stelsel vangt verplicht aan op de eerste dag van een trimester.

Deze aanvraag moet een voorstel van werkkalender bevatten, opgemaakt door het personeelslid dat een ontvangstbewijs krijgt (art. 4 van het besluit).

In principe verricht het personeelslid in de loop van één maand de helft van de prestaties die verbonden zijn aan een voltijdse tewerkstelling. De halftijdse prestaties worden verricht ofwel elke dag ('s morgens of 's namiddags), ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week in volledige dagen waarbij de afwezigheidsperiode niet meer dan drie werkdagen mag bedragen. Zij worden vastgesteld in overleg tussen het personeelslid en zijn diensthoofd binnen een termijn van hoogstens drie maanden volgend op de indiening van de aanvraag (art. 5, § 1, van het besluit).

Het diensthoofd van de betrokkene maakt de aanvraag over aan de personeelsdienst.

De periode van het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding neemt uiterlijk een aanvang op de eerste dag van het tweede trimester dat volgt op de datum van de aanvraag (art. 5, § 2, van het besluit).

Een personeelslid dat bv. op 9 januari een aanvraag indient, zal ofwel ten vroegste op 1 april, ofwel ten laatste op 1 juli vervroegd mogen uittreden.

Au cas où le membre du personnel et le chef de service ne convenaient pas de la répartition des prestations, l'arrêté prévoit une possibilité de recours auprès du fonctionnaire dirigeant qui devra se prononcer après avis du Conseil de direction (art. 5, § 3, de l'arrêté).

Un membre du personnel nommé à titre définitif qui choisit de partir anticipativement à mi-temps, ne peut plus reprendre le travail à temps plein (le départ anticipé à mi-temps doit immédiatement précéder la mise à la retraite et ne peut être interrompu). La période de congé pour départ anticipé ne peut pas non plus être prolongée (après l'introduction de la demande du départ anticipé à mi-temps, il n'est plus permis de revenir sur la date de la mise à la retraite). Un membre du personnel nommé à titre définitif qui opte par exemple pour une période de congé pour départ anticipé à mi-temps de 3 ans, ne peut porter celle-ci à 4 ans.

Chaque fois que deux membres du personnel optent pour le départ anticipé à mi-temps, ils doivent être remplacés par un membre du personnel statutaire supplémentaire. Le remplacement doit se faire dans un délai d'un mois à partir du jour où le deuxième membre du personnel part effectivement anticipativement (art. 6 de l'arrêté).

L'agent qui opte pour le départ à la pension anticipée mi-temps reçoit une prime mensuelle dont le montant est celui déterminé dans la loi du 10 avril 1995.

Au cours de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps, le membre du personnel ne peut obtenir les congés suivants ou absences suivants :

- prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
- prestations réduites pour convenance personnelle;
- interruption à temps plein de la carrière;
- interruption à mi-temps de la carrière;
- absence de longue durée pour l'éducation des enfants;
- disponibilité pour convenance personnelle;
- congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales.

Les congés suivants ne peuvent être cumulés avec le départ anticipé à mi-temps :

- congé pour mission;
- congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu;
- congé prévu par l'article 77, § 1^{er}, du statut syndical;

En revanche, le membre du personnel qui est en départ anticipé peut bénéficier de ces congés.

Les congés suivants sont réduits proportionnellement :

- congé annuel de vacances;
- le nombre de jours de congé de maladie accordé par tranche de douze mois d'ancienneté de service;
- congé de circonstances;
- congé exceptionnel pour cas de force majeure;
- congé parental;
- congé en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;
- congé politique facultatif;
- congé pour motifs impérieux d'ordre familial.
- congé de formation

3. Dispositions relatives à la semaine volontaire de quatre jours

La semaine volontaire de quatre jours est un régime de travail dans lequel les membres du personnel occupés à temps plein accomplissent des prestations à quatre cinquième. Dans ce régime, on travaille quatre jours par semaine.

La semaine volontaire de quatre jours est un droit pour les membres du personnel occupés à temps plein et nommés à titre définitif ou engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Peuvent toutefois également bénéficier de ce régime les contractuels engagés pour des besoins exceptionnels et temporaires ou pour le remplacement d'agents absents, à condition qu'ils aient accompli deux années de service à temps plein (art. 8 de l'arrêté).

Certaines fonctions sont exclues du droit à la semaine volontaire de quatre jours. Toutefois, les personnes intéressées peuvent bénéficier de ce régime, moyennant l'autorisation préalable du Conseil de direction, dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis (art. 9 de l'arrêté).

Le bénéfice de la semaine volontaire de quatre jours ne sera applicable aux contractuels en service au Ministère qu'à partir de la date d'entrée en vigueur du nouveau cadre.

La demande est introduite au moins trois mois avant le début de la période pendant laquelle le membre du personnel exercera ses prestations sur la base de la semaine de quatre jours. Ce délai peut être réduit de commun accord.

In geval het betrokken personeelslid en het diensthoofd het niet eens geraken over de verdeling van de prestaties, voorziet het besluit in de mogelijkheid om een beroep in te stellen bij de leidende ambtenaar die zich moet uitspreken na advies van de Directieraad (art. 5, § 3, van het besluit).

Een in vast verband benoemd personeelslid dat kiest om halftijds vervroegd uit te treden, kan niet meer voltijds komen werken (de halftijdse vervroegde uittreding moet onmiddellijk voorafgaan aan de opruststelling en mag niet onderbroken worden). Evenmin kan de periode van uittreding verlengd worden (op de datum van opruststelling kan na het indienen van de aanvraag om halftijdse vervroegde uittreding niet meer teruggekomen worden). Een in vast verband benoemd personeelslid dat bijvoorbeeld kiest voor een periode van 3 jaar, kan geen 4 jaar halftijds vervroegd uittreden.

Telkens twee personeelsleden kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, dienen zij vervangen te worden door een bijkomend statutair personeelslid. De vervanging dient te gebeuren binnen een termijn van een maand vanaf de dag waarop het tweede personeelslid effectief vervroegd uittreedt (art. 6 van het besluit).

Het personeelslid dat kiest voor het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding ontvangt een maandelijks premie waarvan het bedrag overeenstemt met dat bepaald in de wet van 10 april 1995.

Tijdens de periode van het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding kan het personeelslid volgende verloven of afwezigheden niet bekomen :

- verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen;
- verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden;
- voltijdse loopbaanonderbreking;
- halftijdse loopbaanonderbreking;
- afwezigheid van lange duur voor opvoeding van kinderen;
- beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden;
- verlof om zich kandidaat te stellen voor parlements- of provincieraads-verkiezingen.

De volgende verloven kunnen niet met het vervroegde uittreding gecumuleerd worden :

- verlof voor opdracht;
- verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke groep;

- verlof voorzien door artikel 77, § 1, van het syndicaal statuut;

Het personeelslid dat vrijwillig uittrad kan evenwel genieten van deze verloven.

De volgende verloven worden in evenredige mate verminderd :

- jaarlijks vakantieverlof;
- het aantal dagen ziekteverlof dat per twaalf maanden dienstancienniteit wordt toegekend;
- omstandigheidsverlof;
- uitzonderlijk verlof wegens overmacht;
- ouderschapsverlof;
- adoptie- of pleegvoogdijverlof;
- facultatief politiek verlof;
- verlof om dwingende redenen van familiaal belang.
- vormingsverlof

3. Bepalingen met betrekking tot de vrijwillige vierdagenweek

De vrijwillige vierdagenweek is een arbeidsstelsel waarbij voltijds tewerkgestelde personeelsleden viervijfde-prestaties verrichten. In dit stelsel wordt er vier dagen per week gewerkt.

De vrijwillige vierdagenweek is een recht voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden die in vast verband benoemd zijn of aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

Kunnen evenwel ook genieten van dit stelsel, de contractuelen in dienst genomen om aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften te voldoen of ter vervanging van afwezige personeelsleden, op voorwaarde dat zij twee jaar voltijds in dienst zijn geweest (art. 8 van het besluit).

Bepaalde functies zijn uitgesloten van het recht op de vrijwillige vierdagenweek. De personen die geïnteresseerd zijn kunnen evenwel van dit stelsel genieten, mits voorafgaande toestemming van de Directieraad, in de gevallen dat de goede werking van de dienst niet wordt verstoord (art. 9 van het besluit).

Het genot van de vrijwillige vierdagenweek zal slechts van toepassing zijn voor de contractuelen in dienst op het Ministerie vanaf de datum van de inwerkingtreding van het nieuwe kader.

De aanvraag geschiedt minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode waarin het personeelslid zijn prestaties op basis van de vierdagenweek zal verrichten. Deze termijn kan in gemeenschappelijk overleg worden verminderd.

La période débute obligatoirement le premier jour d'un trimestre.

Cette demande doit contenir une proposition de calendrier de travail, faite par le membre du personnel, qui reçoit un accusé de réception (art. 10 de l'arrêté).

Les prestations sont accomplies sur quatre jours ouvrables par semaine. La répartition se fait en accord avec le chef de service endéans un délai de trois mois au plus à partir de l'introduction de la demande (art. 11, §§ 1^{er} et 2, de l'arrêté).

Le chef de service de l'intéressé transmet la demande au service du personnel.

Au cas où le membre du personnel et le chef de service ne conviendraient pas de la répartition des prestations, il a été prévu une possibilité de recours auprès du fonctionnaire dirigeant qui devra se prononcer après avis du Conseil de direction (art. 11, § 2, alinéa 3 de l'arrêté).

Le membre du personnel choisit le jour de la semaine où il ne souhaite pas travailler. Il peut choisir un jour fixe pour chaque semaine (p.e. pas de prestations le mardi), ou un autre régime, par exemple, pas de prestations le lundi pour la première semaine, le mardi pour la deuxième semaine et le mercredi pour la troisième semaine, ou encore, les six premiers mois, pas de prestations le mercredi et les six mois suivants, pas de prestations le vendredi. Ces exemples ne sont pas limitatifs. Le calendrier de travail proposé est ensuite examiné au regard du fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les collègues. Non seulement les demandes en vue de bénéficier de la semaine de quatre jours introduites par d'autres membres du personnel du service sont ici visées, mais aussi les demandes d'interruption à mi-temps de la carrière et de prestations réduites en application de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle (art. 12 de l'arrêté).

Le membre du personnel qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours travaillera pendant une durée indéterminée à quatre cinquièmes. Au cours de chaque période d'un an de semaine de quatre jours, le membre du personnel peut donner un préavis au cours du neuvième mois. Le préavis produit ses effets à partir du premier jour du quatrième mois qui suit l'introduction du préavis. Concrètement, cela signifie que le membre du personnel travaillera 1 an, 2 ans, 3 ans, 4 ans, etc. dans le régime de la semaine de quatre jours.

Le calendrier de travail peut également être modifié chaque année de commun accord (art. 13, § 1^{er} de l'arrêté).

Une période de semaine volontaire de quatre jours débute au plus tard le premier jour du deuxième trimestre qui suit la date de la demande et expire à la fin du dernier mois d'un trimestre (art. 13, § 2, de l'arrêté).

Un membre du personnel qui introduit sa demande par ex. un 24 avril, pourra prester quatre jours par semaine, soit au plus tôt le 1^{er} juillet, soit au plus tard le 1^{er} octobre.

Les membres du personnel qui optent pour la semaine volontaire de quatre jours, doivent être remplacés par des chômeurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à mi-temps ou à temps plein. Par « chômeur » il y a lieu d'entendre : les chômeurs complets indemnisés, les ayants droit au minimum de moyens d'existence, les handicapés qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus et les contractuels occupés par le service public concerné dans les liens d'un contrat de remplacement.

Le remplacement s'effectue au plus tôt dans le mois où le deuxième membre du personnel opte pour la semaine volontaire de quatre jours et au plus tard dans le mois où le cinquième membre du personnel opte pour la semaine volontaire de quatre jours (art. 14 de l'arrêté).

Le membre du personnel qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours reçoit au-delà du traitement dû pour des prestations à 80 % un complément de traitement de 3.250 FB à charge de l'employeur. Sur le complément de traitement sont dues les cotisations de sécurité sociale, ainsi que, pour les membres du personnel statutaires, la retenue pour le secteur des pensions (7,5%). Sur le complément de traitement est retenu le précompte professionnel. Le complément de traitement est indexé (art. 15 de l'arrêté).

Si la période pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur la base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue, le complément de traitement sera réduit à due concurrence au même titre que le traitement.

Au cours de la période de semaine volontaire de quatre jours, le membre du personnel ne peut obtenir les congés ou absences suivants :

- prestations réduites pour convenance personnelle;
- interruption à temps plein de la carrière;
- interruption à mi-temps de la carrière;
- absence de longue durée pour l'éducation des enfants;

De période begint verplicht de eerste dag van een kwartaal.

Deze aanvraag moet een voorstel van werkkalender bevatten, opgemaakt door het personeelslid dat een ontvangstbewijs krijgt (art. 10 van het besluit).

De prestaties worden verricht over vier werkdagen per week. De verdeling wordt opgemaakt met de instemming van het diensthoofd binnen een termijn van hoogstens drie maanden volgend op de indiening van de aanvraag (art. 11, §§ 1 en 2, van het besluit).

Het diensthoofd van de betrokkene maakt de aanvraag over aan de personeelsdienst.

In geval het betrokken personeelslid en het diensthoofd het niet eens geraken over de verdeling van de prestaties, werd de mogelijkheid voorzien om beroep in te stellen bij de leidende ambtenaar die zich moet uitspreken na advies van de Directieraad (art. 11, § 2, 3de lid van het besluit).

Het personeelslid kiest op welke dag van de week het niet wenst te werken. Er kan gekozen worden voor een vaste dag elke week (vb. geen prestaties op dinsdag), of voor een andere regeling, zoals bijvoorbeeld de eerste week geen prestaties op maandag, de tweede week geen prestaties op dinsdag en de derde week geen prestaties op woensdag of nog de eerste zes maanden geen prestaties op woensdag en de volgende zes maanden geen prestaties op vrijdag. Deze voorbeelden zijn niet limitatief. De aldus voorgestelde werkkalender wordt vervolgens getoetst aan de werking van de dienst, rekening houdend met de aanvragen van collega's om deeltijds te werken. Bedoeld worden niet alleen de aanvragen van andere personeelsleden van de dienst voor de vrijwillige vierdagenweek, maar ook de aanvragen voor halftijdse loopbaanonderbreking en voor verminderde prestaties met toepassing van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden (art. 12 van het besluit).

Het personeelslid dat kiest voor de vrijwillige vierdagenweek blijft voor onbepaalde tijd vier vijfde werken. In elke periode van één jaar vierdagenweek kan het personeelslid in de negende maand een opzegging indienen. De opzegging heeft uitwerking op de eerste dag van de vierde maand die volgt op de indiening van de opzegging. Concreet betekent dit dat het personeelslid 1 jaar, 2 jaar, 3 jaar, 4 jaar, enz. in het stelsel van de vierdagenweek zal werken.

In gemeenschappelijk overleg mag de werkkalender elk jaar worden gewijzigd (art. 13, § 1, van het besluit).

Een periode van vrijwillige vierdagenweek neemt uiterlijk een aanvang op de eerste dag van het tweede kwartaal dat volgt op de datum van de aanvraag en loopt af aan het einde van de laatste maand van een kwartaal (art. 13, § 2, van het besluit).

Een personeelslid dat bv. op 24 april een aanvraag indient, zal ofwel ten vroegste op 1 juli, ofwel ten laatste op 1 oktober vier dagen per week mogen presteren.

De personeelsleden die kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek, dienen vervangen te worden door werklozen, halftijds of voltijds in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst. Onder « werkloze » wordt verstaan : de volledig uitkeringsgerechtigde werkloze, de bestaansminimumtrekker, de gehandicapte die een inkomensvervangende tegemoetkoming geniet en de contractueel die door de betrokken overheidsdienst met een vervangingsovereenkomst tewerkgesteld wordt.

De vervanging geschiedt ten vroegste binnen een maand waarin het tweede personeelslid kiest voor de vierdagenweek en ten laatste binnen de maand waarin het vijfde personeelslid kiest voor de vierdagenweek (art. 14 van het besluit).

Het personeelslid dat kiest voor de vrijwillige vierdagenweek ontvangt bovenop de wedde verschuldigd voor 80%-prestaties een weddecomplement van 3.250 BF ten laste van de werkgever. Op het weddecomplement zijn de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, alsook, voor de statutaire personeelsleden, de inhouding voor de pensioensector (7,5%). Op het weddecomplement wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden. Het weddecomplement wordt geïndexeerd (art. 15 van het besluit).

Indien de periode waarin het personeelslid zijn prestaties vervult op grond van de vrijwillige vierdagenweek, wordt geschorst, zal het weddecomplement in evenredige mate worden verminderd met het loon.

Tijdens de periode van vrijwillige vierdagenweek kan het personeelslid de volgende verloven of afwezigheden niet bekomen :

- verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden;
- voltijdse loopbaanonderbreking;
- halftijdse loopbaanonderbreking;
- afwezigheid van lange duur voor opvoeding van kinderen;

— disponibilité pour convenance personnelle;
— congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales;

Ne peut se prévaloir du droit à la semaine volontaire de quatre jours, le membre personnel qui a obtenu les congés suivants :

— congé pour mission;
— congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu;

— congé prévu par l'article 77, § 1^{er}, du statut syndical.

En revanche, le membre du personnel qui bénéficie déjà de la semaine volontaire de quatre jours peut toutefois bénéficier de ces congés.

Les congés suivants sont réduits proportionnellement :

— congé annuel de vacances;
— le nombre de jours de congé de maladie accordés par tranche de douze mois d'ancienneté de service;
— congé de circonstances;
— congé exceptionnel pour cas de force majeure;
— congé parental;
— congé en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;
— congé politique facultatif;
— congé pour motifs impérieux d'ordre familial.
— congé de formation.

La période pendant laquelle un membre du personnel exerce ses prestations sur la base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue dès qu'il obtient des prestations réduites pour cause de maladie ou justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé de maternité, un congé pour stage.

4. Disposition finale

Les modalités d'application des régimes précités telles que décrites dans la présente circulaire produisent leurs effets au 1^{er} juillet 1997.

Ministre de la Fonction publique, du Commerce extérieur,
du Service d'Incendie et de l'Aide Médicale Urgente,
R. Grijp.

— disponibilité wegens persoonlijke aangelegenheden;
— verlof om zich kandidaat te stellen voor parlements- of provincieraads-verkiezing;

Het personeelslid kan zich niet beroepen op het recht van vrijwillige vierdagenweek indien de volgende verloven verkreeg :

— verlof voor opdracht;
— verlof voor werkzaamheden bij erkende politiek groep;

— verlof voorzien door artikel 77, § 1, van het syndicaal statuut.

Het personeelslid dat al geniet over de vrijwillige vierdagenweek kan echter over deze verloven genieten.

De volgende verloven worden in evenredige mate verminderd :

— jaarlijks vakantieverlof;
— het aantal dagen ziekteverlof dat per twaalf maanden dienstancienniteit wordt toegekend;
— omstandigheidsverlof;
— uitzonderlijk verlof wegens overmacht;
— ouderschapsverlof;
— adoptie- of pleegvoogdijverlof;
— facultatief politiek verlof;
— verlof om dwingende redenen van familiaal belang.
— vormingsverlof

De periode van vrijwillige vijf dagenweek wordt geschorst gedurende de periode dat het personeelslid verminderde prestaties wegens ziekte of gewettigd door sociale of familiale redenen bekwaam, of met bevallingsverlof, verlof wegens stage.

4. Slotbepaling

De toepassingsmodaliteiten van de bovenvermelde stelsels zoals omschreven in de omzendbrief hebben uitwerking met ingang van 1 juli 1997.

De Minister van Openbaar Ambt, Buitenlandse Handel,
Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,
R. Grijp.

[C - 97/31390]

Circulaire relative à la redistribution du temps de travail aux membres du personnel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

1. Introduction

La loi du 10 avril 1995 est un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public. Elle instaure deux mesures spécifiques de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de revenus, à savoir le départ anticipé à mi-temps (titre II, articles 3 à 5) et la semaine volontaire de quatre jours (titre III, articles 6 à 11).

Un arrêté royal du 22 mai 1996 rend applicable les mesures prévues au titre II et à l'article 10, § 1^{er}, de cette loi à la Région de Bruxelles-Capitale.

Les modalités d'application des deux mesures particulières aux organismes d'intérêt public sont fixées dans l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 mars 1997.

2. Dispositions relatives au départ anticipé à mi-temps

Le départ anticipé à mi-temps consiste à bénéficier d'un régime de travail particulier et qui est ouvert aux membres du personnel nommés à titre définitif. Ils peuvent opter pour ce régime cinq ans avant leur mise à la retraite, anticipée ou non (en général, ils pourront donc opter pour ce régime à partir de l'âge de 55 ans).

Le départ anticipé est un droit. Certaines fonctions toutefois sont subordonnées à un accord préalable du Conseil de direction et leurs titulaires ne peuvent bénéficier de ce régime que si le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis (art. 5 de l'arrêté).

L'attention est attirée sur le fait que ce régime n'est pas d'application aux membres du personnel contractuels.

La demande est introduite au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé. Ce délai peut être réduit de commun accord.

Le régime débute obligatoirement le premier jour d'un trimestre.

[C - 97/31390]

Omzendbrief betreffende de herverdeling van de arbeid aan de personeelsleden van de Instellingen van Openbaar Nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1. Inleiding

De wet van 10 april 1995 is een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector. Zij voert twee specifieke arbeidsherverdelende maatregelen in met gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies, nl. de halftijdse vervroegde uittreding (titel II, artikelen 3 tot 5) en de vrijwillige vierdagenweek (titel III, artikelen 6 tot 11).

Een koninklijk besluit van 22 mei 1996 verklaart de maatregelen bepaald in titel II en in artikel 10, § 1, van deze wet van toepassing op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De voor de instellingen van openbaar nut specifieke uitvoeringsmodaliteiten van de twee maatregelen worden bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 maart 1997 vastgelegd.

2. Bepalingen met betrekking tot de halftijdse vervroegde uittreding

De halftijdse vervroegde uittreding in een arbeidsstelsel waarvoor de in vast verband benoemde personeelsleden kunnen kiezen vanaf vijf jaar voordat zij al dan niet vervroegd op rust worden gesteld (zij zullen dus meestal voor dat stelsel kunnen kiezen vanaf de leeftijd van 55 jaar).

De halftijdse vervroegde uittreding is een recht. Bepaalde functies zijn echter afhankelijk van een voorafgaande toestemming van de Directieraad en hun titularissen kunnen zich slechts beroepen op dit stelsel indien de goede werking van de dienst niet wordt verstoord (art. 5 van het besluit).

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat dit stelsel niet van toepassing is op de contractuelen.

De aanvraag geschiedt minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode van het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding. Deze termijn kan in gemeenschappelijk overleg worden verminderd.

Het stelsel vangt verplicht aan op de eerste dag van een kwartaal.