

F. 99 — 1413

[C - 99/09556]

3 MAI 1999

**Arrêté royal relatif aux congés et absences accordés aux officiers et agents judiciaires près les parquets**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 7 avril 1919 instituant des officiers et agents judiciaires près les parquets, modifiée par les lois des 21 août 1948, 27 mars 1969, 2 décembre 1982 et 18 juillet 1991, par l'arrêté royal du 5 août 1991 et par la loi du 5 août 1992;

Vu l'avis du conseil de concertation de la police judiciaire, donné le 28 mai 1998;

Vu le protocole n° 190 du 22 décembre 1998 du Comité de secteur III - Justice;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 22 avril 1998;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 23 février 1999;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, §1<sup>er</sup>, modifié par les lois des 9 août 1980, 16 juin 1989 et 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Considérant que par l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets, le statut des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets à été en grande partie renouvelé; que cet arrêté, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998, constitue le volet central du nouveau statut, en particulier en ce qui concerne les parties carrière et statut pécuniaire;

Considérant que l'article 26 du même arrêté royal fait mention qu'un membre du personnel de la police judiciaire près les parquets se trouve dans une position administrative; qu'il est nécessaire de déterminer la position administrative pour la fixation de l'ancienneté de grade et de l'ancienneté de service, éléments qui sont pris en considération lors d'une procédure de promotion.

Considérant que les congés et les absences ont comme conséquence qu'un membre du personnel se trouve dans l'une des positions administratives;

Considérant qu'afin de pouvoir assurer la gestion du personnel, il est urgent de fixer les dispositions statutaires en matière de congés, absences et positions administratives, applicables aux membres du personnel de la police judiciaire près les parquets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**CHAPITRE I. — Dispositions générales**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté est applicable aux officiers et agents judiciaires près les parquets, ci-après dénommés "membres du personnel".

Le présent arrêté est applicable aux stagiaires sauf les articles 19 à 29.

**Art. 2.** Les membres du personnel se trouvent dans une des positions administratives suivantes :

- 1° en activité de service;
- 2° en non-activité;
- 3° en disponibilité.

**Art. 3.** Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.

**Art. 4.** Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il peut faire valoir ses titres à la promotion.

**Art. 5.** Sauf disposition formelle contraire, le membre du personnel qui est dans la position de non-activité, n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses titres à la promotion ni à l'avancement dans son échelle de traitement.

N. 99 — 1413

[C - 99/09556]

**3 MEI 1999. — Koninklijk besluit betreffende de verloven en de afwezigheden van de gerechtelijke officieren en agenten bij de parketten**

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 7 april 1919 tot instelling van rechterlijke officieren en agenten bij de parketten, gewijzigd bij de wetten van 21 augustus 1948, 27 maart 1969, 2 december 1982 en 18 juli 1991, bij het koninklijk besluit van 5 augustus 1991 en bij de wet van 5 augustus 1992;

Gelet op het advies van de raad van overleg van de gerechtelijke politie, gegeven op 28 mei 1998;

Gelet op het protocol nr. 190 van 22 december 1998 van het Sectorcomité III - Justitie;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 22 april 1998;

Gelet op het akkoord van Onze Minister van Begroting van 23 februari 1999;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, §1, gewijzigd bij de wetten van 9 augustus 1980, 16 juni 1989 en 4 juli 1989;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat bij het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten, het statuut van de personeelsleden van de gerechtelijke politie grotendeels werd hernieuwd; dat dit besluit, dat in werking is getreden op 1 januari 1998, het centrale luik van het nieuwe statuut vormt, in het bijzonder wat de onderdelen loopbaan en bezoldigingsregeling betreft;

Overwegende dat artikel 26 van datzelfde besluit melding maakt van het feit dat een personeelslid van de gerechtelijke politie bij de parketten zich in een administratieve stand bevindt; dat het bepalen van de administratieve standen noodzakelijk is voor de vaststelling van de graad- en dienstanciënniteit die elementen zijn die in aanmerking worden genomen bij een bevorderingsprocedure;

Overwegende dat verloven en afwezigheden tot gevolg hebben dat een personeelslid zich in één van de administratieve standen bevindt;

Overwegende dat het, teneinde het personeelsbeheer te kunnen voeren, dringend noodzakelijk is de statutaire bepalingen inzake de verloven, afwezigheden en administratieve standen die toepasselijk zijn op de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten met ingang van 1 januari 1998 vast te stellen;

Op de voordracht van Onze Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen**

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de gerechtelijke officieren en agenten bij de parketten, hierna "personeelsleden" genoemd.

Met uitzondering van de artikelen 19 tot 29 is dit besluit van toepassing op de stagiairs.

**Art. 2.** De personeelsleden bevinden zich in één van de volgende administratieve standen :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° beschikbaarheid.

**Art. 3.** Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht in actieve dienst te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem hetzij van rechtswege, hetzij bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

**Art. 4.** Het personeelslid in actieve dienst heeft recht op wedde en op bevordering in zijn weddeschaal.

Het kan zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

**Art. 5.** Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand non-activiteit geen recht op wedde en kan het geen aanspraak maken op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

**Art. 6.** La suspension visée à l'article 46, 3° de l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets, place de plein droit le membre du personnel dans la position administrative de non-activité.

Durant les périodes de suspension, le membre du personnel ne peut faire valoir ses titres à la promotion ou à l'avancement dans son échelle de traitement. Il ne peut subir une retenue de traitement supérieure à celle prévue à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

**Art. 7.** Le membre du personnel qui est dans la position de disponibilité n'a pas droit au traitement. Un traitement d'attente dont les conditions sont fixées par Nous, peut être alloué.

**Art. 8.** Les membres du personnel ne peuvent s'absenter de leur service s'ils n'ont obtenu un congé ou l'autorisation de s'absenter.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure d'ordre, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en non-activité. Dans cette position, le membre du personnel conserve ses titres à l'avancement dans son échelle de traitement. Toutefois, il ne peut faire valoir ses titres à la promotion pendant la durée de son absence irrégulière, ni recevoir une promotion.

La participation du membre du personnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement durant cette période.

#### CHAPITRE II. — *Congé annuel de vacances et jours fériés*

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. Les membres du personnel jouissent d'un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon leur âge :

- moins de quarante-cinq ans : trente jours ouvrables;
- de quarante-cinq à quarante-neuf ans : trente et un jours ouvrables;
- à partir de cinquante ans : trente-deux jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par le membre du personnel le 1<sup>er</sup> juillet de l'année.

§ 2. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances du membre du personnel et les nécessités du service.

Le congé doit comporter une période continue d'au moins une semaine.

§ 3. Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Toutefois, lorsqu'un membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, ou obtient au cours de l'année des congés ou des autorisations de s'absenter énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit à due concurrence :

- 1° les congés visés aux articles 21 et 23;
- 2° le congé visé à l'article 24;

3° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

§ 4. Les jours de congés annuels de vacances qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année peuvent être reportés à l'année suivante, de l'accord de l'officier judiciaire qui commande la brigade ou le service. Ces congés peuvent être pris jusqu'au 31 mars au plus tard.

**Art. 10.** Les membres du personnel jouissent d'un congé annuel de vacances supplémentaires dont la durée est fixée comme suit selon leur âge :

- à soixante ans : un jour ouvrable;
- à soixante et un ans : deux jours ouvrables;
- à soixante-deux ans : trois jours ouvrables;
- à soixante-trois ans : quatre jours ouvrables;
- à soixante-quatre ans : cinq jours ouvrables.

Le § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et le paragraphe 3 de l'article 9 ne sont pas applicables au congé de vacances supplémentaires.

**Art. 6.** De schorsing bedoeld in artikel 46, 3° van het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten, plaatst de ambtenaar ambtshalve in de administratieve stand non-activiteit.

Gedurende de periodes van schorsing kan het personeelslid zijn aanspraken op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal niet doen gelden. Er kan hem geen hogere inhouding van wedde worden opgelegd dan die waarin wordt voorzien in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

**Art. 7.** Het personeelslid dat zich in beschikbaarheid bevindt, heeft geen recht op wedde. Een wachtgeld kan evenwel worden verleend onder de door Ons bepaalde voorwaarden.

**Art. 8.** De personeelsleden mogen niet van hun dienst afwezig zijn wanneer zij geen verlof of toestemming om afwezig te zijn hebben bekomen.

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een ordemaatregel, komt het personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, van rechtswege op non-activiteit te staan. In deze stand behoudt het personeelslid zijn rechten op bevordering in zijn weddeschaal. Voor de niet gewettigde duur van zijn afwezigheid kan het evenwel noch zijn aanspraken op bevordering doen gelden noch een bevordering verkrijgen.

De deelneming van het personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Tijdens deze periode heeft het evenwel geen recht op zijn wedde.

#### HOOFDSTUK II. — *Jaarlijks vakantieverlof en feestdagen*

**Art. 9.** § 1. De personeelsleden genieten een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naargelang van hun leeftijd als volgt wordt bepaald :

- minder dan vijfenveertig jaar : dertig werkdagen;
- van vijfenveertig tot negenenveertig jaar : éénendertig werkdagen;
- van vijftig jaar af : tweeëndertig werkdagen.

Voor het bepalen van de duur van het verlof wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid bereikt op 1 juli van het jaar.

§ 2. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Het verlof moet een doorlopende periode van ten minste één week omvatten.

§ 3. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt of tijdens het jaar verloven of machtigingen om afwezig te zijn bekomt, opgesomd in de hiernavolgende lijst :

- 1° de verloven vermeld in de artikelen 21 en 23;
- 2° het verlof vermeld in artikel 24;

3° de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst.

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

§ 4. Het jaarlijks vakantieverlof dat nog niet werd genomen gedurende het jaar kan worden overgedragen naar het volgende jaar mits akkoord van de gerechtelijk officier die het bevel voert over de brigade of dienst. Dit verlof kan ten laatste tot 31 maart worden genomen.

**Art. 10.** De personeelsleden genieten een bijkomend jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naar gelang van hun leeftijd als volgt wordt bepaald :

- op zestig jaar : één werkdag;
- op éneenzestig jaar : twee werkdagen;
- op drieënzestig jaar : drie werkdagen;
- op vierënzestig jaar : vier werkdagen;
- op vierenzestig jaar : vijf werkdagen.

Artikel 9, § 1, tweede lid en § 3 zijn niet van toepassing op het bijkomend vakantieverlof.

**Art. 11.** Les membres du personnel sont en congé les jours fériés légaux, ainsi que l'après-midi du 22 juillet, les 2 et 15 novembre et le 26 décembre, sauf s'ils sont obligés de travailler à titre exceptionnel ou en vertu du régime de travail qui leur est applicable.

Les membres du personnel qui sont obligés de travailler l'un des jours mentionnés à l'alinéa premier reçoivent un congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Pour les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, les membres du personnel reçoivent des jours de récupération qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si le membre du personnel est en congé le jour férié pour un autre motif, ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

### CHAPITRE III. — *Congés de circonstances*

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Outre les congés annuels de vacances, des congés de circonstances, dont la durée ne peut excéder huit jours ouvrables par an, peuvent être accordés aux membres du personnel, dans les limites fixées ci-après :

Nature de l'événement et maximum autorisé :

1° Mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables.

2° Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables;

3° Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'intéressé vit maritalement : 4 jours ouvrables;

4° Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'intéressé vivait maritalement, d'un parent ou allié au premier degré : 4 jours ouvrables;

5° Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'intéressé : 2 jours ouvrables;

6° Décès d'un parent ou allié au deuxième degré n'habitant pas sous le même toit que l'intéressé : 1 jour ouvrable;

7° Changement de résidence administrative ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de l'Etat dans les frais de déménagement : 2 jours ouvrables;

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

§ 2. Outre les congés prévus au § 1<sup>er</sup>, il peut être accordé aux membres du personnel, des congés de circonstances pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec laquelle il vit maritalement, un parent, un allié ou une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel à son foyer.

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par an; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

### CHAPITRE IV. — *Congés pour examens médicaux prénatals*

**Art. 13.** Les membres du personnel qui sont en activité de service obtiennent à leur demande, le congé nécessaire pour leur permettre de se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande des membres du personnel doit être appuyée de toute preuve utile.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

### CHAPITRE V. — *Congé de maternité*

**Art. 14.** Sans préjudice de l'article 15, le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est assimilé à une période d'activité de service.

Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les six semaines qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative du membre du personnel.

**Art. 11.** De personeelsleden zijn met verlof op de wettelijke feestdagen alsook op 22 juli-namiddag, 2 en 15 november en 26 december, tenzij ze krachtens de arbeidstijdregeling die op hen van toepassing is of uitzonderlijk tot arbeid verplicht zijn.

De personeelsleden die verplicht zijn om op één van de in het eerste lid vermelde dagen te arbeiden, bekomen een inhaalverlof dat onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan worden genomen.

Voor feestdagen die met een zaterdag of een zondag samenvallen, bekomen de personeelsleden compensatieverlofdagen die onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kunnen worden genomen.

De in dit artikel bedoelde verloven worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Indien het personeelslid echter op een feestdag ofwel om een andere reden met verlof is, ofwel in non-activiteit of beschikbaar is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningsbepalingen die op hem van toepassing zijn.

### HOOFDSTUK III. — *Omstandigheidsverlof*

**Art. 12.** § 1. Behalve het jaarlijks vakantieverlof kan er aan de personeelsleden omstandigheidsverlof worden toegekend, waarvan de duur niet meer dan acht werkdagen per jaar mag bedragen, binnen de perken zoals hierna bepaald :

Aard van de gebeurtenis en toegestaan maximum :

1° Huwelijk van de betrokkene : 4 werkdagen;

2° Huwelijk van een kind : 2 werkdagen;

3° Bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de betrokkene op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : 4 werkdagen;

4° Overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie de betrokkene samenleefde, of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad : 4 werkdagen;

5° Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als de betrokkene : 2 werkdagen;

6° Overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als de betrokkene : 1 werkdag;

7° Verandering van administratieve standplaats opgelegd in het belang van de dienst, wanneer de verplaatsing een bijdrage van de Staat in de verhuiskosten meebrengt : 2 werkdagen;

Deze verloven worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 2. Naast de in § 1 voorziene verloven, kan er aan de personeelsleden omstandigheidsverlof worden toegestaan wegens overmacht, die het gevolg is van ziekte of ongeval overkomen aan de volgende, met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen : de echtgenote, de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant of een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

De noodzaak van de aanwezigheid thuis dient bewezen te worden aan de hand van een doktersattest.

De duur van dit verlof is beperkt tot vier werkdagen per jaar. Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

### HOOFDSTUK IV. — *Verlof voor prenataal onderzoek*

**Art. 13.** De personeelsleden die in dienstactiviteit zijn, bekomen op hun verzoek het nodige verlof om hen in staat te stellen naar prenatale medische onderzoeken te gaan die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden. De aanvraag van de personeelsleden moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

### HOOFDSTUK V. — *Bevallingsverlof*

**Art. 14.** Onverminderd artikel 15 wordt het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

De periodes van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende de zes weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat worden voor het bepalen van de administratieve stand van het personeelslid veranderd in bevallingsverlof.

**Art. 15.** La rémunération due pour la période pendant laquelle le membre du personnel se trouve en congé de maternité, ne peut couvrir plus de quinze semaines.

**Art. 16.** Les articles 14 et 15 ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>e</sup> jour de gestation.

#### CHAPITRE VI. — *Congé parental*

**Art. 17.** Les membres du personnel qui sont en activité de service peuvent, après la naissance d'un enfant, obtenir à leur 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 membre du personnel féminin ne peut toutefois prendre ce congé qu'après l'expiration du congé de maternité visé à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le congé parental n'est pas rémunéré à moins qu'il ne fasse office de congé d'allaitement. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

#### CHAPITRE VII

##### *Congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse*

**Art. 18.** Un congé d'accueil peut être accordé aux membres du personnel lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption.

Ce congé est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli 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.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; si le membre du personnel est marié et si son conjoint est également membre du personnel, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil.

Le congé d'accueil n'est accordé que pour autant que le conjoint qui n'en bénéficie pas exerce une occupation lucrative en dehors du foyer.

Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

#### CHAPITRE VIII. — *Absence pour l'éducation de ses enfants*

**Art. 19.** Le ministre de la Justice peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser le membre du personnel à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officieuse.

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.

Durant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité et ne peut exercer aucune activité lucrative.

**Art. 20.** Le ministre de la Justice notifie sa décision au membre du personnel à l'issue du terme d'un mois qui suit la réception de la demande au ministère de la Justice. Il est immédiatement fait part au membre du personnel de la date de réception de la demande.

**Art. 15.** De bezoldiging over de periode gedurende dewelke het personeelslid bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken.

**Art. 16.** De artikelen 14 en 15 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181<sup>e</sup> dag van de zwangerschap.

#### HOOFDSTUK VI. — *Ouderschapsverlof*

**Art. 17.** De personeelsleden die in dienstactiviteit zijn kunnen bij de geboorte van een kind aanspraak maken op een ouderschapsverlof. De duur van dit verlof mag drie maanden niet overschrijden. Dit verlof moet genomen worden binnen het jaar na de geboorte van het kind.

Het vrouwelijk personeelslid kan dit verlof pas nemen na het verstrijken van het bevallingsverlof zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed behalve wanneer het deel uitmaakt van het borstvoedingsverlof. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

#### HOOFDSTUK VII

##### *Opvangverlof met het oog op adoptie en pleegvoogdij*

**Art. 18.** Aan de personeelsleden kan een opvangverlof worden toegestaan wanneer een kind van minder dan tien jaar in een gezin wordt opgenomen met het oog op zijn adoptie.

Dit verlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of reeds bereikt heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Het opvangverlof wordt toegestaan op aanvraag van het personeelslid; wanneer het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenoot eveneens personeelslid is dan mag dit verlof, op aanvraag van de adoptanten, onder hen verdeeld worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan alleen hij het opvangverlof genieten.

Het opvangverlof wordt slechts toegestaan indien de echtgenoot die het niet geniet een winstgevende bezigheid uitoefent buiten het gezin.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

#### HOOFDSTUK VIII. — *Afwezigheid voor opvoeding van zijn kinderen*

**Art. 19.** De minister van Justitie kan, voor zover dit niet indruist tegen de belangen van de dienst, het personeelslid machtigen afwezig te zijn om zich bezig te houden met de opvoeding van zijn eigen kinderen of van een kind dat hij heeft opgenomen na het ondertekenen van een adoptieakte of een overeenkomst van pleegvoogdij te hebben ondertekend.

Deze machtiging wordt verleend voor een periode van ten hoogste vier jaar; zij neemt alleszins een einde wanneer het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt.

De maximumduur van deze afwezigheid wordt op zes jaar gebracht en neemt uiterlijk een einde wanneer het kind de leeftijd van acht jaar bereikt, wanneer het kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Tijdens de duur van afwezigheid is het personeelslid in non-activiteit en mag het geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

**Art. 20.** De minister van Justitie brengt zijn beslissing ter kennis van het personeelslid binnen een termijn van één maand die volgt op de ontvangst van de aanvraag op het ministerie van Justitie. Van de datum van ontvangst van de aanvraag wordt onverwijld kennis gegeven aan het personeelslid.

Lorsque le ministre de la Justice estime qu'il existe des raisons de refuser la demande, il le notifie au membre du personnel. Dans ce cas et dans le cas où la décision n'a pas été prise, le membre du personnel peut faire appel devant le comité régulateur de la police judiciaire près les parquets dans les dix jours qui suivent la notification des raisons précitées ou à l'expiration du terme visé à l'alinéa précédent.

Le comité procède conformément aux articles 59 à 67 de l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets.

#### CHAPITRE IX. — *Congés pour motifs impérieux*

**Art. 21.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel pour motifs impérieux d'ordre social et familial.

Ces congés sont accordés pour une période maximum de deux mois ou 45 jours ouvrables par an. Pour l'ensemble de la carrière, ces congés ne peuvent toutefois excéder 24 mois ou 540 jours ouvrables.

**Art. 22.** Les congés pour motifs impérieux ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés pour le surplus à des périodes d'activité de service.

Les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

Le ministre de la Justice notifie sa décision au membre du personnel à l'issue du terme d'un mois qui suit la réception de la demande au ministère de la Justice. Il est immédiatement fait part au membre du personnel de la date de réception de la demande.

Lorsque le ministre de la Justice estime qu'il existe des raisons de refuser la demande, il le notifie au membre du personnel. Dans ce cas et dans le cas où la décision n'a pas été prise, le membre du personnel peut faire appel devant le comité régulateur de la police judiciaire près les parquets dans les dix jours qui suivent la notification des raisons précitées ou à l'expiration du terme visé à l'alinéa précédent.

Le comité procède conformément aux articles 59 à 67 de l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets.

#### CHAPITRE X. — *Congé pour stage*

**Art. 23.** Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel 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 psycho-médico-social subventionné, d'un office d'orientation professionnelle subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage ou de la période d'essai.

L'article 22 est applicable de manière analogue au congé cité au présent article.

#### CHAPITRE XI. — *Congé pour mission*

**Art. 24.** La section 2 du chapitre XI de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat et les dispositions de l'arrêté royal n° 33 du 20 juillet 1967 fixant le statut de certains agents des services publics chargés d'une mission internationale sont applicables aux membres du personnel, pour autant que les missions dont ils sont chargés aient un rapport avec les activités de la police judiciaire ou lui soient utiles.

**Art. 25.** Les missions visées à l'article 24 sont reconnues en tout cas d'intérêt général. Pendant la durée de la mission, le membre du personnel est en congé.

Ce congé est accordé pour une période de deux ans maximum. Il peut être renouvelé pour une période illimitée. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé, pour le surplus, à une période d'activité de service.

Wanneer de minister van Justitie van oordeel is dat er redenen zijn om de aanvraag te weigeren dan brengt hij deze ter kennis van het personeelslid. In dit geval en in het geval er geen beslissing werd genomen kan het personeelslid beroep instellen bij het comité tot regeling van de gerechtelijke politie bij de parketten binnen tien dagen die volgen op de dag van de kennisgeving van de voormelde redenen of op het verstrijken van de in het vorige lid vermelde termijn.

Het comité handelt overeenkomstig de artikelen 59 tot 67 van het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten.

#### HOOFDSTUK IX. — *Verlof om dwingende redenen*

**Art. 21.** Voor zover zulks niet indruist tegen het belang van de dienst, kan aan de personeelsleden verlof worden toegestaan om dwingende redenen van sociaal en familiaal belang.

Dit verlof wordt toegestaan voor een periode van ten hoogste twee maanden of 45 werkdagen per jaar. Over de gehele loopbaan mag dat verlof evenwel 24 maanden of 540 werkdagen niet overschrijden.

**Art. 22.** Het verlof om dwingende redenen wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met perioden van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof dat de gestelde grenzen overschrijdt wordt van rechtswege in beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden veranderd.

De minister van Justitie brengt zijn beslissing ter kennis van het personeelslid binnen een termijn van één maand die volgt op de ontvangst van de aanvraag op het ministerie van Justitie. Van de datum van ontvangst van de aanvraag wordt onverwijld kennis gegeven aan het personeelslid.

Wanneer de minister van Justitie van oordeel is dat er redenen zijn om de aanvraag te weigeren dan brengt hij deze ter kennis van het personeelslid. In dit geval en in het geval er geen beslissing werd genomen kan het personeelslid beroep instellen bij het comité tot regeling van de gerechtelijke politie bij de parketten binnen tien dagen die volgen op de dag van de kennisgeving van de voormelde redenen of op het verstrijken van de in het vorige lid vermelde termijn.

Het comité handelt overeenkomstig de artikelen 59 tot 67 van het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten.

#### HOOFDSTUK X. — *Verlof voor stage*

**Art. 23.** Voor zover zulks niet indruist tegen het belang van de dienst, kan aan de personeelsleden verlof worden toegestaan 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.

Dit verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenstemt met de normale duur van de stage of de proefperiode.

Artikel 22 is van overeenkomstige toepassing op het in dit artikel genoemde verlof.

#### HOOFDSTUK XI. — *Verlof voor opdracht*

**Art. 24.** Afdeling 2 van hoofdstuk XI van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden en de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 33 van 20 juli 1967 tot vaststelling van het statuut van sommige ambtenaren van openbare diensten die met een internationale opdracht worden belast zijn van toepassing op de personeelsleden, voor zover de opdrachten met dewelke ze belast zijn verband houden met de activiteiten van de gerechtelijke politie of er nuttig voor zijn.

**Art. 25.** De in artikel 24 bedoelde opdrachten worden in ieder geval beschouwd als van algemeen belang te zijn. Tijdens de duur van de opdracht is het personeelslid met verlof.

Dit verlof wordt verleend voor een periode van ten hoogste twee jaar. Het kan onbepaald worden hernieuwd. Dit verlof wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Art. 26.** Par mesure transitoire, les congés pour mission accordés aux membres du personnel avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont considérés comme ayant été accordés sur base des présentes dispositions.

#### CHAPITRE XII. — *Disponibilité pour convenance personnelle*

**Art. 27.** Le membre du personnel placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

Le membre du personnel ne peut se prévaloir de maladies ou d'infirmités contractées durant sa période de disponibilité.

Le membre du personnel perd ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

**Art. 28.** La disponibilité pour convenance personnelle est accordée pour une période de six mois au plus.

Cette période peut être prolongée de périodes de six mois au plus sans pouvoir dépasser une durée de vingt-quatre mois sur toute la carrière.

Chaque prolongation est subordonnée à une demande du membre du personnel introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

La demande motivée est accompagnée de l'engagement écrit du membre du personnel à ne pas commettre d'acte incompatible avec la dignité de ses fonctions.

Le ministre de la Justice notifie sa décision au membre du personnel à l'issue du terme d'un mois qui suit la réception de la demande au ministère de la Justice. Il est immédiatement fait part au membre du personnel de la date de réception de la demande.

Lorsque le ministre de la Justice estime qu'il existe des raisons de refuser la demande, il le notifie au membre du personnel. Dans ce cas et dans le cas où la décision n'a pas été prise, le membre du personnel peut faire appel devant le comité régulateur de la police judiciaire près les parquets dans les dix jours qui suivent la notification des raisons ou à l'expiration du terme visé à l'alinéa précédent.

Le comité procède conformément aux articles 59 à 67 de l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets.

**Art. 29.** 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.

Lorsque le membre du personnel, pendant la période de disponibilité, commet des actes qui sont incompatibles avec la dignité de la fonction, le ministre de la Justice peut mettre fin à la disponibilité. Il est immédiatement fait part au membre du personnel de la proposition de mettre fin à la disponibilité.

Avant la décision de mettre fin à la disponibilité, le membre du personnel peut, dans les dix jours suivant le jour de la communication du projet de mettre fin à la disponibilité, demander à être entendu par le comité régulateur de la police judiciaire près les parquets.

Le comité procède conformément aux articles 59 à 67 de l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets.

Tout membre du personnel dont l'absence excède la période de disponibilité autorisée est considéré comme démissionnaire.

#### CHAPITRE XIII. — *Dispositions finales*

**Art. 30.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 1998.

**Art. 31.** Notre Ministre de la Justice est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 mai 1999.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,  
T. VAN PARYS

**Art. 26.** Bij overgangmaatregel worden de verloven voor opdracht die werden toegekend aan de personeelsleden vóór de inwerkingtreding van dit besluit beschouwd als te zijn toegekend op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk.

#### HOOFDSTUK XII. — *Disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden*

**Art. 27.** Het personeelslid dat wegens persoonlijke aangelegenheden in disponibiliteit is gesteld ontvangt geen wachtgeld.

Het personeelslid mag zich niet beroepen op ziekten of gebrekkigheden die werden opgedaan gedurende de periode van zijn disponibiliteit.

Het personeelslid verliest zijn rechten op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

**Art. 28.** De disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden wordt toegekend voor een periode van ten hoogste zes maanden.

Deze periode kan worden verlengd met perioden van ten hoogste zes maanden zonder vierentwintig maanden over de gehele loopbaan te mogen overschrijden.

Voor iedere verlenging moet het personeelslid ten minste één maand vóór het verstrijken van de aan de gang zijnde periode van disponibiliteit een aanvraag indienen.

Deze aanvraag wordt gemotiveerd en is vergezeld van een schriftelijke verbintenis van het personeelslid om geen handelingen te stellen die onverenigbaar zijn met de waardigheid van het ambt.

De minister van Justitie brengt zijn beslissing ter kennis van het personeelslid binnen een termijn van één maand die volgt op de ontvangst van de aanvraag op het ministerie van Justitie. Van de datum van ontvangst van de aanvraag wordt onverwijld kennis gegeven aan het personeelslid.

Wanneer de minister van Justitie van oordeel is dat er redenen zijn om de aanvraag te weigeren dan brengt hij deze ter kennis van het personeelslid. In dit geval en in het geval er geen beslissing werd genomen kan het personeelslid beroep instellen bij het comité tot regeling van de gerechtelijke politie bij de parketten binnen tien dagen die volgen op de dag van de kennisgeving of op het verstrijken van de in het vorige lid vermelde termijn.

Het comité handelt overeenkomstig de artikelen 59 tot 67 van het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten.

**Art. 29.** Vóór het verstrijken van een aan de gang zijnde periode van afwezigheid kan hieraan een einde worden gemaakt op verzoek van het personeelslid en mits het respecteren van een opzeggingstermijn van één maand.

Wanneer het personeelslid tijdens de periode waarvoor de disponibiliteit is toegekend handelingen stelt die onverenigbaar zijn met de waardigheid van het ambt dan kan de minister van Justitie een einde stellen aan de disponibiliteit. Van het voorstel tot beëindiging van de disponibiliteit wordt onverwijld kennis gegeven aan het personeelslid.

Vóór de beslissing tot beëindiging van de disponibiliteit kan het personeelslid binnen tien dagen die volgen op de dag van de kennisgeving van het voorstel tot beëindiging van de disponibiliteit, vragen te worden gehoord door het comité tot regeling van de gerechtelijke politie bij de parketten.

Het comité handelt overeenkomstig de artikelen 59 tot 67 van het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten.

Het personeelslid dat langer afwezig is dan de periode waarvoor de disponibiliteit is toegestaan, wordt geacht ontslag te nemen.

#### HOOFDSTUK XIII. — *Slotbepalingen*

**Art. 30.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1998.

**Art. 31.** Onze Minister van Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 mei 1999.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,  
T. VAN PARYS