

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

[C - 99/02088]

Circulaire n° 476 du 28 mai 1999 relative aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat

Aux administrations et autres services des ministères fédéraux et aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat

Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

L'arrêté royal du 19 novembre 1998 (*Moniteur belge* du 28 novembre 1998) a réuni le plus grand nombre possible de réglementations en un seul ensemble cohérent et simplifié des différents congés et absences accordés aux agents de l'Etat. N'ont toutefois pas été reprises dans l'arrêté royal précité les réglementations suivantes :

1. Arrêté royal du 2 avril 1975 (*Moniteur belge* du 11 avril 1975) relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes;

2. Loi du 18 septembre 1986 (*Moniteur belge* du 31 octobre 1986) instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics;

3. Loi du 20 mai 1997 (*Moniteur belge* du 8 juillet 1997) portant diverses mesures en matière de fonction publique (congé politique);

4. Arrêté royal du 12 août 1993 (*Moniteur belge* du 18 septembre 1993) relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique;

5. Arrêté royal du 28 septembre 1984 relatif au statut syndical (congé syndical);

6. Arrêté royal du 1^{er} juin 1964 (*Moniteur belge* du 23 juin 1964 et errata publiés au *Moniteur belge* du 5 novembre 1964) fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'Etat qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience;

7. Arrêté royal du 21 août 1970 (*Moniteur belge* du 29 septembre 1970) relatif à l'octroi d'un congé et d'une indemnité de promotion sociale à certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat.

Les modifications et les ajouts par rapport aux réglementations précédentes sont exposés dans la présente circulaire. Cette dernière remplace également toutes les circulaires précédentes du Ministère de la Fonction publique en matière de congés et d'absences. Toutes les dispositions encore pertinentes sont toutefois reprises et complétées par la jurisprudence constante du Service d'Administration générale.

Deux tableaux synoptiques sont joints en annexes III et IV de la présente circulaire. L'annexe III comporte les congés et absences qui figurent dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 et qui sont applicables aux membres du personnel statutaire. L'annexe IV donne un aperçu des congés de l'arrêté relatif aux congés qui s'appliquent aux membres du personnel contractuel complété par la réglementation du secteur privé applicable à cette dernière catégorie.

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application

L'arrêté royal du 19 novembre 1998 est applicable aux agents statutaires soumis à l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat. L'arrêté royal est également applicable au personnel contractuel des organismes d'intérêt public et au personnel des établissements scientifiques (art. 1^{er}).

Dans la réglementation antérieure, les congés des contractuels étaient limités au congé annuel de vacances, aux jours fériés et au congé d'accueil en vue de l'adoption. Ces congés ont été élargis à la dispense de service, au congé de circonstances, au congé pour don d'organes ou de tissus et pour don de moëlle osseuse, au congé pour participer au jury d'une Cour d'Assises, au congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps, au congé parental, au congé d'accueil, aux dispenses de service pour formation, aux congés de formation et au congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel. A l'article 5, il est également mentionné explicitement que, pour les contractuels, la participation à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service.

MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

[C - 99/02088]

Omzendbrief nr. 476 van 28 mei 1999 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen

Aan de besturen en andere diensten van de federale ministeries en de instellingen van openbaar nut onderworpen aan het gezag, de controle of de toezicht van de Staat

Mevrouw de Minister,
Mijnheer de Minister,
Mijnheer de Staatssecretaris,

Het koninklijk besluit van 19 november 1998 (*Belgisch Staatsblad* van 28 november 1998) heeft zoveel mogelijk reglementeringen gebundeld in één coherent en eenvoudiger geheel van de verschillende verloven en afwezigheden toegestaan aan rijksambtenaren. De volgende reglementeringen inzake verloven en afwezigheden werd niet opgenomen in het vermeld koninklijk besluit :

1. Koninklijk besluit van 2 april 1975 (*Belgisch Staatsblad* van 11 april 1975) betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten;

2. Wet van 18 september 1986 (*Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 1986) tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten;

3. Wet van 20 mei 1997 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juli 1997) houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken (politiek verlof);

4. Koninklijk besluit van 12 augustus 1993 (*Belgisch Staatsblad* van 18 september 1993) betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten;

5. Koninklijk besluit van 28 september 1984 betreffende het syndicaal statuut (syndicaal verlof);

6. Koninklijk besluit van 1 juni 1964 (*Belgisch Staatsblad* van 23 juni 1964 en errata gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 5 november 1964) tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die, in vredetijd, militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de wetensbezwaarden;

7. Koninklijk besluit van 21 augustus 1970 (*Belgisch Staatsblad* van 29 september 1970) betreffende de toekenning van verlof en van een vergoeding van sociale promotie aan sommige categorieën van het door de Staat bezoldigd personeel.

Wijzigingen en aanvullingen ten aanzien van de vorige reglementeringen worden toegelicht in deze omzendbrief. Deze vervangt tevens alle voorgaande omzendbrieven van het Ministerie van Ambtenarenzaken inzake verloven en afwezigheden. Wel worden alle nog relevante bepalingen overgenomen en aangevuld met de constante jurisprudentie van de Dienst Algemeen Bestuur.

In bijlage III en IV van deze omzendbrief worden twee overzichtstabellen opgenomen. Bijlage III bevat de verloven en afwezigheden die voorkomen in het koninklijk besluit van 19 november 1998 en die van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden. Bijlage IV geeft een overzicht van de verloven uit het verlobbesluit die van toepassing zijn op de contractuele personeelsleden aangevuld met de reglementering uit de privé-sector die op deze laatste categorie van toepassing is.

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Toepassingsgebied

Het koninklijk besluit van 19 november 1998 is van toepassing op de statutaire ambtenaren, die onderworpen zijn aan het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel. Het koninklijk besluit is ook van toepassing op het contractueel personeel van de instellingen van openbaar nut en de wetenschappelijke instellingen (art. 1).

In de vorige reglementering was het verlof voor contractuelen beperkt tot het jaarlijks vakantieverlof, de feestdagen en het opvangverlof met het oog op adoptie. Dit wordt uitgebreid met de dienstvrijstelling, het omstandigheidsverlof, het verlof voor het afstaan van organen of weefsels en voor het afstaan van beenmerg, het verlof voor deelname aan een assisenjury, het verlof om in vredetijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstermer bij dit korps, het ouderschapsverlof, de opvang, de dienstvrijstelling voor opleiding, de opleidingsverloven en het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet. In artikel 5 wordt eveneens expliciet vermeld dat voor contractuelen de deelneming aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Dispositions transitoires

La disposition transitoire prévue à l'article 152 porte non seulement sur les congés accordés avant le 1^{er} décembre 1998 mais peut également être étendue aux congés demandés avant cette date. Par souci de garantir la continuité des services publics, le passage de la réglementation précédente à la réglementation existante peut ainsi se faire de manière souple.

Ceci signifie qu'en ce qui concerne le congé pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales ou pour absence pour convenance personnelle, les demandes introduites avant le 1^{er} décembre pouvaient éventuellement encore être accordées et ce pour une période maximum de 24 mois.

La disponibilité pour convenance personnelle, pour laquelle les demandes ont été introduites avant le 1^{er} décembre 1998, pouvait éventuellement encore être accordée et ce pour une période maximum de 6 mois.

Dispense de service

Dans l'arrêté, il est défini que par « dispense de service » il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits (art. 3). Ceci vaut pour tous les membres du personnel statutaire et dorénavant également pour les contractuels.

Il est fixé comme directive générale qu'une dispense de service peut être accordée pour le don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin et ce, avec un maximum globalisé de quatre jours par an.

La dispense de service pour le don de sang, de plaquettes ou de plasma sanguin est réglée comme suit. La dispense de service est accordée pour toute la durée du jour du don. Les donateurs de plasma et de plaquettes ne peuvent obtenir une dispense de service que le jour même du don. Les donateurs de sang reçoivent en outre la possibilité de bénéficier d'une dispense de service 'compensatoire'. Ceci signifie que lorsque le don de sang a lieu après les heures normales de service, la dispense peut être accordée le jour ouvrable suivant. Toutefois, lorsque le don de sang a lieu un vendredi soir ou la veille d'un jour férié officiel, qui ne coïncide pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même du don.

Il n'y a pas d'autres directives générales qui déterminent quand une dispense de service peut ou non être accordée. Il incombe au fonctionnaire dirigeant du service dont relève l'agent de déterminer pour quels événements et dans quelle mesure une dispense de service peut être accordée après concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Des dispenses de service exceptionnelles peuvent être accordées pour la participation éventuelle de sportifs de haut niveau (non rémunérés) à des manifestations sportives intéressantes telles que les Jeux Olympiques, les championnats d'Europe ou du monde.

D'autres événements peuvent également donner lieu à une application souple de la dispense de service, comme par exemple dans le cas d'inondations.

Octroi des congés

Le congé pour prestations réduites pour convenance personnelle, l'interruption complète et partielle de la carrière professionnelle et l'absence de longue durée pour raisons personnelles (qui remplace la disponibilité pour convenance personnelle) sont devenus un droit pour tous les agents (art. 7), à l'exception :

- des agents titulaires d'un grade du rang 13 ou supérieur;
- des autres fonctions, déterminées par chaque ministre, dont les titulaires sont, en raison du bon fonctionnement du service, exclus de ces congés et absences.

Pour ces deux catégories, les congés mentionnés ne constituent pas un droit mais le secrétaire général peut, s'il estime que les nécessités du service ne s'y opposent pas, autoriser les agents à bénéficier de ces congés et absences dont ils sont en principe exclus.

Les régimes spécifiques suivants d'interruption de la carrière sont un droit pour tous les agents, également pour les deux catégories qui sont exclues des régimes généraux d'interruption de la carrière :

- Interruption de la carrière pour congé parental;
- Interruption de la carrière pour soins palliatifs;
- Interruption de la carrière pour soins octroyés à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

La règle générale du droit au congé a permis de supprimer la commission de recours en matière de congé, de disponibilité et d'absences.

Overgangsbepalingen

De overgangsbepaling zoals voorzien in artikel 152 slaat niet alleen op de verloven die werden toegekend voor 1 december 1998 maar kan ook worden uitgebreid tot de verloven aangevraagd vóór die datum. Uit bekommernis voor het waarborgen van de continuïteit van de openbare diensten kan op die manier de overgang van de vorige reglementering naar de bestaande op een soepele manier verlopen.

Dit betekent dat voor wat betreft het verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen of voor afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid de aanvragen ingediend voor 1 december eventueel nog konden worden toegekend en dit voor een maximumperiode van 24 maanden.

Disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden, waarvoor de aanvragen ingediend werden voor 1 december 1998, kon eventueel nog worden toegekend en dit voor een maximumperiode van 6 maanden.

Dienstvrijstelling

In het besluit wordt gedefinieerd dat onder « dienstvrijstelling » wordt verstaan, de toestemming gegeven aan een ambtenaar om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur met het behoud van al zijn rechten (art. 3). Dit is van toepassing voor alle statutaire personeelsleden en voortaan ook voor de contractuelen.

Als algemene richtlijn wordt bepaald dat dienstvrijstelling kan worden toegestaan voor het geven van bloed, bloedplaatjes en bloedplasma en dit met een globaal maximum van vier dagen per jaar.

De dienstvrijstelling voor het geven van bloed, bloedplaatjes of bloedplasma wordt als volgt geregeld. De dienstvrijstelling wordt verleend gedurende de hele dag waarop zij tot de afname laten overgaan. De gevers van bloedplasma en bloedplaatjes kunnen enkel dienstvrijstelling bekomen op de dag zelf van de afname. De bloedgevers wordt daarenboven de mogelijkheid geboden om 'compenserende' dienstvrijstelling te genieten. Dit houdt in dat wanneer de bloedafname gebeurt na de normale diensturen, de vrijstelling de erop volgende werkdag mag worden gegeven. Wanneer nochtans de bloedafname gebeurt op een vrijdagavond of de avond voor een officiële feestdag, die niet met een zondag samenvalt, dan wordt de dienstvrijstelling verleend op de dag zelf van de afname.

Verder zijn er geen algemene richtlijnen die bepalen wanneer men al dan niet dienstvrijstelling kan verlenen. Het behoort tot de bevoegdheid van de leidinggevende ambtenaar van de betrokken overheid onder wie de ambtenaar ressorteert om te bepalen voor welke gebeurtenissen en in welke mate dienstvrijstelling kan worden toegekend na overleg met de representatieve vakorganisaties.

Er kunnen uitzonderlijke dienstvrijstellingen worden toegestaan voor eventuele deelname van (onbezoldigde) topsporters aan belangwekkende sportmanifestaties zoals bijvoorbeeld de Olympische Spelen, Europese of Wereldkampioenschappen.

Ook andere gebeurtenissen kunnen aanleiding geven tot het soepel verlenen van dienstvrijstelling, zoals bijvoorbeeld in het geval van overstromingen.

Toekenning van verloven

Het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid, de voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking en de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheid (vervangt disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden) zijn een recht geworden voor alle ambtenaren (art. 7), met uitzondering van :

- de ambtenaren die titularis zijn van een graad van rang 13 of van een hogere rang;
- de andere, door elke minister bepaalde ambten, waarvan de titularissen omwille van de goede werking van de dienst uitgesloten zijn van deze verloven en afwezigheden.

Voor deze twee categorieën zijn de vermelde verloven geen recht maar de secretaris-generaal kan, indien hij van oordeel is dat de goede werking van de diensten niet in het gedrang komt, toestaan aan de ambtenaren die er in principe van uitgesloten zijn deze verloven en afwezigheden te genieten.

De volgende specifieke stelsels van loopbaanonderbreking zijn een recht voor alle ambtenaren, ook voor de twee categorieën die uitgesloten zijn van de algemene stelsels van loopbaanonderbreking :

- loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
- loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen;
- loopbaanonderbreking voor zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid.

De algemene regel van het recht op verlof heeft toegelaten de commissie voor beroep inzake verlof, disponibiliteit en afwezigheid af te schaffen.

Les congés repris dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 sont accordés par le secrétaire général ou par le chef d'administration auquel il a délégué ce pouvoir, ou par le fonctionnaire général désigné à cet effet par le ministre. Dans deux cas, le ministre reste compétent pour accorder les congés : il s'agit du congé pour mission d'intérêt général et du congé pour exercer une fonction dans un cabinet (art. 8).

D'autres congés sont depuis l'arrêté royal du 19 novembre 1998 également devenus des droits. Ceci sera mentionné explicitement dans la suite de la présente circulaire lors de la discussion de chaque congé en particulier.

II. CONGE ANNUEL DE VACANCES ET JOURS FERIES

L'agent a droit à un congé annuel de vacances (art. 10) dont la durée est fixée selon l'âge :

- moins de 45 ans : 26 jours ouvrables
- de 45 à 49 ans : 27 jours ouvrables
- à partir de 50 ans : 28 jours ouvrables

L'agent bénéficie en outre d'un congé de vacances supplémentaire

- A 60 ans : 1 jour ouvrable
- A 61 ans : 2 jours ouvrables
- A 62 ans : 3 jours ouvrables
- A 63 ans : 4 jours ouvrables
- A 64 ans : 5 jours ouvrables

Le nombre de jours de congé annuel de vacances est augmenté de deux jours suite au protocole n° 316. En outre, l'après-midi du 22 juillet est supprimée.

Pour déterminer la durée du congé annuel de vacances, c'est dorénavant l'âge que l'agent atteint dans le courant de l'année qui sera pris en considération et non plus l'âge qu'il atteint le 1^{er} juillet de l'année. Etant donné que l'arrêté royal du 19 novembre 1998 est entré en vigueur le 1^{er} décembre 1998, ceci est également valable pour les membres du personnel qui ont atteint cet âge dans le courant de l'année 1998.

Le congé annuel de vacances est réduit à due concurrence lorsqu'un agent ne compte pas une année complète de service ou lorsqu'il obtient les congés ou autorisations suivants :

- Le congé pour candidature aux élections et le congé pour stage ou période d'essai
- Le départ anticipé à mi-temps
- La semaine volontaire de quatre jours
- Le congé pour mission
- L'interruption de carrière
- Les absences pendant lesquelles l'agent est mis dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

Pour calculer la réduction du nombre de jours de congé annuel de vacances, on applique le même mode de calcul que celui utilisé pour déterminer le nombre de jours de congés de maladie. La formule valable est donc :

$$26 \text{ j.} - \frac{26 \times Y}{260}$$

Y est le nombre total de jours d'absence au cours des douze mois considérés.

Pour le calcul du congé annuel de vacances, il n'est pas tenu compte du congé de vacances supplémentaire que le membre du personnel obtient au delà de l'âge de 60 ans. Pour le membre du personnel qui a par exemple atteint l'âge de 62 ans, le calcul est le suivant :

$$(28 \text{ j.} - \frac{28 \times Y}{260}) + 3 \text{ jours supplémentaires}$$

Si la réduction du congé ne peut pas être appliquée au congé de l'année en cours, elle sera imputée au capital de l'année suivante.

Aucun mode de calcul n'est imposé pour la détermination des jours de vacances des agents qui effectuent des prestations réduites. Il est important que les agents qui travaillent à temps partiel reçoivent un congé annuel de vacances au prorata de leurs prestations réduites. Il faut dès lors appliquer une correction au moment où le congé annuel de vacances est accordé afin d'éviter qu'il n'y ait une seconde réduction. Ainsi pour un agent qui fournit ses prestations par demi-jour, cinq jours entiers d'absence seront comptabilisés comme deux jours et demi de congé annuel de vacances.

De verloven die in dit koninklijk besluit van 19 november 1998 werden opgenomen, worden toegestaan door de secretaris-generaal of door het hoofd van het bestuur aan wie hij deze bevoegdheid heeft toegekend, of door de ambtenaar-generaal daartoe door de minister aangeduid. In twee gevallen is het de minister die bevoegd blijft voor het toekennen ervan, namelijk voor wat betreft het verlof voor opdracht van algemeen belang en voor het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet (art. 8).

Ook andere verloven die opgenomen zijn in het koninklijk besluit van 19 november 1998 zijn voortaan een recht geworden. Dit zal in het vervolg van deze omzendbrief uitdrukkelijk worden vermeld bij de bespreking van elk verlof afzonderlijk.

II. JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF EN FEESTDAGEN

De ambtenaar heeft recht op jaarlijks vakantieverlof (art. 10) waarvan de duur naargelang de leeftijd bepaald wordt :

- minder dan 45 jaar : 26 werkdagen
- van 45 jaar tot 49 jaar : 27 werkdagen
- van 50 jaar af : 28 werkdagen

Daarnaast geniet de ambtenaar een bijkomend vakantieverlof

- Op 60 jaar : 1 werkdag
- Op 61 jaar : 2 werkdagen
- Op 62 jaar : 3 werkdagen
- Op 63 jaar : 4 werkdagen
- Op 64 jaar : 5 werkdagen

Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt verhoogd met twee dagen ingevolge het protocol nr. 316. Daarnaast wordt de namiddag van 22 juli geschrapt.

Voor het bepalen van de duur van het jaarlijks vakantieverlof wordt voortaan de leeftijd in aanmerking genomen die de ambtenaar bereikt in de loop van het jaar en niet meer de leeftijd die hij bereikt heeft op 1 juli van het jaar. Aangezien het koninklijk besluit van 19 november 1998 in werking is getreden op 1 december van 1998 geldt dit ook voor de personeelsleden die in de loop van 1998 die leeftijd bereikt hebben.

Het jaarlijks vakantieverlof wordt evenredig verminderd wanneer een ambtenaar geen volledig jaar in dienst is of wanneer hij de volgende verloven of machtigingen bekomt :

- Verlof voor kandidaatstelling bij verkiezingen en verlof voor stage of proefperiode
- De halftijdse vervroegde uittreding
- De vrijwillige vierdagenweek
- Verlof voor opdracht
- Loopbaanonderbreking
- De afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst

Om de vermindering te berekenen van het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt dezelfde berekeningswijze toegepast als deze voor het bepalen van het aantal ziekteverlofdagen. De geldige formule is dus :

$$26 \text{ d.} - \frac{26 \times Y}{260}$$

Y is het totaal aantal afwezigheidsdagen gedurende de beschouwde twaalf maanden.

Bij de herberekening van het jaarlijks vakantieverlof wordt geen rekening gehouden met het bijkomend vakantieverlof dat het personeelslid bekomt boven de leeftijd van 60 jaar. Voor het personeelslid dat bijvoorbeeld de leeftijd heeft bereikt van 62 jaar is de berekening de volgende :

$$(28 \text{ d.} - \frac{28 \times Y}{260}) + 3 \text{ bijkomende dagen}$$

Indien de vermindering van het verlof niet kan toegepast worden op het verlof van het lopende jaar dan zal deze worden aangerekend op het kapitaal van het volgende jaar.

Er wordt geen berekeningswijze opgelegd voor de verdeling van de vakantiedagen van de ambtenaren die verminderde prestaties verrichten. Belangrijk is dat de ambtenaren die deeltijds werken een jaarlijks vakantieverlof krijgen in verhouding tot hun verminderde prestaties. Er dient dan ook een correctie te worden toegepast op het ogenblik dat het jaarlijks vakantieverlof wordt toegestaan om te vermijden dat er een tweede vermindering zou gebeuren. Zo zal er, voor een ambtenaar die zijn prestaties per halve dag verricht, vijf volle dagen afwezigheid verrekend worden als twee en een halve dag jaarlijks vakantieverlof.

Il convient de suivre le même raisonnement pour les autres cas de prestations à temps partiel où les non-prestations sont réparties sur chaque jour de la semaine en heures et/ou minutes. Si un jour de congé annuel de vacances est pris au cours de ces jours, ce jour de congé annuel de vacances ne sera comptabilisé qu'au prorata des prestations à fournir.

En ce qui concerne le report éventuel du congé annuel de vacances à l'année suivante, il n'y avait auparavant aucune directive générale en la matière de la part du Ministre de la Fonction publique et selon l'interprétation constante de la Fonction publique, il appartenait à chaque ministre ou fonctionnaire dirigeant de prendre, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, une décision à ce sujet. Ce principe est à présent mentionné explicitement dans l'arrêté relatif aux congés (art. 11).

Il n'existe pas de réglementation pour le report de congé annuel de vacances à un autre service public en cas de mobilité. Ceci signifie que le congé annuel de vacances sera réduit selon la règle générale auprès du service quitté par l'agent et qu'il a droit dans le nouveau service à un congé annuel de vacances en proportion des prestations effectuées dans le courant de l'année. Ceci n'exclut pas que, au cas où l'agent en question et les deux services intéressés se déclarent d'accord, un report du congé restant peut se faire.

L'article 12 de l'arrêté relatif aux congés prévoit la possibilité d'une allocation en compensation pour le congé annuel de vacances que l'agent n'a pas pris avant de démissionner de ses fonctions. Il doit s'agir explicitement ici des jours qui n'ont pas pu être pris pour des motifs liés aux nécessités ou au bon fonctionnement du service.

L'allocation en compensation pour le congé annuel de vacances que l'agent n'a pas pris avant de démissionner de ses fonctions est calculée comme suit :

Dernier mois de service

(traitement barème + compléments de traitement + allocation de foyer et de résidence) * index/260 * nombre de jours et de demi-jours de congé de vacances qui n'ont pas été pris

260 = 52 semaines * 5 jours ouvrables

Cette allocation est soumise à la retenue assurance maladie pour les statutaires et à l'ONSS pour les contractuels. Cette allocation est évidemment imposable.

Il est explicitement mentionné que le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie.

Les jours de congé de compensation pour les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont désormais fixés entre Noël et Nouvel An, et ce quel que soit le nombre de jours de compensation de l'année en question (art. 14).

L'agent qui, en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un des jours pendant la période du 27 décembre au 31 décembre inclus, obtient en substitution des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Si un membre du personnel quitte le service avant cette période, en raison de sa mise à la retraite ou lorsqu'il démissionne de ses fonctions, il a droit au même nombre de jours de compensation pour les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche au cours de la période où il était encore en service.

Un membre du personnel qui travaille à temps partiel, a droit à autant de jours de compensation qu'un membre du personnel travaillant à temps plein. Un membre du personnel qui se trouve par exemple dans un système de prestations à mi-temps au cours de la période entre Noël et Nouvel An, obtiendra dans le cas où il y a 4 jours ouvrables au cours de cette période, 2 jours de congé de compensation qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Si un membre du personnel est absent pendant cette période pour congé de maladie ou est en disponibilité pour maladie, les jours de maladie ne sont pas comptabilisés pour la période de congé entre Noël et Nouvel An. Et ce, vu l'article 42, § 3, qui dispose que seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés. Il ne s'agit pas ici de jours ouvrables mais de jours de compensation.

Dezelfde redenering dient te worden gevolgd voor andere gevallen van deeltijdse prestaties waarbij de niet-prestaties worden verdeeld over elke dag van de week in uren en/of minuten. Indien een dag jaarlijks vakantieverlof wordt opgenomen op die dagen, dan zal die dag jaarlijks vakantieverlof slechts aangerekend worden pro rata van de te verrichten prestaties.

Wat de eventuele overdracht van het jaarlijks vakantieverlof naar het volgende jaar betreft, bestonden er voorheen geen algemene richtlijnen ter zake van de Minister van Ambtenarenzaken en volgens de constante interpretatie van Ambtenarenzaken behoorde het tot de bevoegdheid van elke minister of leidinggevende ambtenaar, na overleg met de representatieve vakorganisaties, om dit te bepalen. Dit principe wordt nu uitdrukkelijk in het verlobbesluit vermeld (art. 11).

Er bestaat geen regeling voor overdracht van jaarlijks vakantieverlof naar een andere overheidsdienst in geval van mobiliteit. Dit betekent dat het jaarlijks vakantieverlof volgens de algemene regel zal verminderd worden bij de dienst die de ambtenaar verlaat en hij in de nieuwe dienst recht heeft op jaarlijks vakantieverlof pro rata van de prestaties in de loop van het jaar. Dit sluit niet uit dat ingeval de betreffende ambtenaar en de twee betreffende diensten zich akkoord verklaren een overdracht van het resterende verlof kan gebeuren.

Artikel 12 van het verlobbesluit voorziet in de mogelijkheid van een compensatietoelage voor het jaarlijks vakantieverlof dat de ambtenaar niet heeft opgenomen vooraleer hij zijn ambt definitief neerlegt. Het moet hier uitdrukkelijk gaan om dagen die niet konden worden opgenomen, met redenen die te maken hebben met de behoeften of de goede werking van de dienst.

De compensatietoelage voor het jaarlijks vakantieverlof dat de ambtenaar niet heeft opgenomen vooraleer hij zijn ambt definitief neerlegt, wordt als volgt berekend :

Laatste maand in dienst

(baremawedde+weddecomplementen+ haard- en standplaatstoe-lage) * index/260 * aantal dagen en halve dagen niet opgenomen vakantieverlof

260 = 52 weken * 5 werkdagen

Deze toelage is onderworpen aan de inhouding ziekteverzekering voor de statutairen en aan de RSZ voor de contractuelen. Deze toelage is uiteraard belastbaar.

Er wordt uitdrukkelijk vermeld dat het jaarlijks vakantieverlof wordt opgeschort zodra het personeelslid een verlof wegens ziekte bekomt of in beschikbaarheid wegens ziekte wordt geplaatst.

De compensatieverlofdagen voor feestdagen die met een zaterdag of zondag samenvallen worden voortaan vastgelegd tussen Kerstmis en Nieuwjaar, en dit ongeacht het aantal compensatiedagen van het betreffende jaar (art. 14).

De ambtenaar die omwille van zijn arbeidstijdregeling die op hem van toepassing is, of omwille van de behoeften van zijn dienst moet werken op één van de dagen tijdens de periode van 27 december tot en met 31 december, bekomt vervangende verlofdagen die kunnen genomen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

Indien een personeelslid vóór die periode de dienst verlaat, omwille van zijn pensionering of wanneer het zijn ambt neerlegt, heeft het recht op hetzelfde aantal compensatiedagen voor de feestdagen die op een zaterdag of een zondag samenvallen in de periode waarop het nog wel in dienst was.

Een personeelslid dat deeltijds werkt, heeft recht op evenveel compensatiedagen als een personeelslid dat voltijds werkt. Een personeelslid dat zich bijvoorbeeld in een stelsel van halftijdse prestaties bevindt tijdens de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar, zal in het geval er in die periode 4 werkdagen zijn 2 dagen compensatieverlof bekomen die kunnen worden opgenomen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

Indien een personeelslid tijdens deze periode afwezig is wegens ziekteverlof of in beschikbaarheid is wegens ziekte, dan worden voor de verlofperiode tussen Kerstmis en Nieuwjaar geen ziektedagen aangerekend. En dit gelet op art. 42, § 3, dat zegt dat enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend. Het gaat hier niet om werkdagen maar om compensatiedagen.

III. CONGES DE CIRCONSTANCES

Les congés de circonstances qui figuraient dans l'arrêté du 1^{er} juin 1964 n'étaient applicables qu'au personnel statutaire. Aux contractuels s'appliquait le congé de circonstances valable dans le secteur privé (arrêté royal du 28 août 1963). Le congé de circonstances tel qu'il a été modifié dans le nouvel arrêté relatif aux congés est applicable aux deux catégories de personnel et représente une synthèse des deux systèmes précédents.

La limitation à 8 jours au plus par an a été abrogée et le congé n'est plus réduit lorsqu'il est pris au cours d'une période de travail à temps partiel.

Le congé de circonstances peut être fractionné. Le congé est pris compte tenu de la justification donnée par l'agent et de sa situation personnelle. Le congé peut éventuellement être pris pendant une autre période que celle de l'événement lui-même. Il doit néanmoins exister un rapport entre l'événement et le moment où le congé est pris.

C'est ainsi par exemple que le congé suite à un décès peut être fractionné pour permettre à l'agent de remplir les formalités nécessaires le jour de l'enterrement, les formalités chez le notaire, le juge de paix etc.

Un congé de circonstances est maintenant accordé pour les événements suivants :

1° le mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent;

2° le décès d'un parent ou allié au deuxième et au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent;

3° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement;

4° la communion solennelle d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique;

5° la participation à la fête de "la jeunesse laïque" d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement;

6° la participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix;

7° la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction;

8° l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement;

Le congé de circonstances est un droit pour des événements similaires à ceux fixés sub 3° et 4° et qui ont lieu dans les cultes reconnus. Les cultes reconnus en Belgique sont les religions catholique, israélite, anglicane, protestante, islamique et orthodoxes grecque et russe.

Un contractuel obtient donc quatre jours ouvrables de congé pour son mariage au lieu de deux; pour le mariage d'un enfant, il obtient deux jours de congé de circonstances au lieu d'un jour. Lors du décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, il reçoit quatre jours ouvrables au lieu de trois jours ouvrables de congé.

Congé de circonstances pour les élections

En raison d'élections, un congé de circonstances est accordé au président, à l'assesseur ou au secrétaire d'un bureau de vote pendant le temps nécessaire et ce, avec un maximum de deux jours ouvrables selon les modalités suivantes :

— Une dispense de service le dimanche, jour des élections, aux membres du personnel qui exercent les fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement mais qui, selon leur régime de travail, sont tenus d'effectuer des prestations de service ce même jour.

— Une dispense de service le lundi qui suit les élections aux membres du personnel qui exercent les fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou de dépouillement, ou d'un bureau de district, cantonal ou communal, ou d'un bureau central de l'arrondissement, lorsque ce bureau a poursuivi ses activités après minuit (du dimanche au lundi).

III. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Het omstandigheidsverlof dat voorkwam in het besluit van 1 juni 1964 was enkel van toepassing op het statutair personeel. Voor de contractuelen gold omstandigheidsverlof dat van toepassing is in de privé-sector (Koninklijk besluit van 28 augustus 1963). Het omstandigheidsverlof zoals dit gewijzigd is in het nieuwe verlofbesluit is van toepassing op beide personeelscategorieën en heeft een synthese gemaakt van de twee vorige stelsels.

De beperking tot maximum 8 dagen per jaar is opgeheven en het verlof wordt niet meer verminderd wanneer het wordt opgenomen in een periode van deeltijds werken.

Het omstandigheidsverlof kan worden gesplitst. Het verlof wordt opgenomen rekening houdend met de door de ambtenaar gegeven verantwoording en de persoonlijke situatie. Het verlof kan eventueel genomen worden in een andere periode dan die van de gebeurtenis zelf. Niettemin dient er een verband te bestaan tussen de gebeurtenis en het ogenblik waarop het verlof wordt opgenomen.

Zodoende kan bijvoorbeeld het verlof naar aanleiding van een overlijden gesplitst worden om de ambtenaar in de gelegenheid te stellen de nodige formaliteiten te vervullen op de dag van de begrafenis, de formaliteiten bij de notaris, vrederechter, enz.

Een omstandigheidsverlof wordt nu toegekend voor volgende gebeurtenissen :

1° huwelijk van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, een kleinkind van de ambtenaar;

2° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede en de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar;

3° priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie dan de rooms-katholieke van een kind van de werknemer, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft;

4° plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere religie dan de rooms-katholieke van een kind van de werknemer, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft;

5° deelneming van een kind van de werknemer, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft aan het feest van de «vrijzinnige jeugd»;

6° bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter;

7° oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege;

8° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of van een opnemingsbureau;

Het omstandigheidsverlof is een recht voor gelijkaardige gebeurtenissen zoals deze bepaald onder 3° en 4° die plaatsvinden binnen de erkende religies. De erkende religies in België zijn de katholieke, de israëlitische, de anglicaanse, de protestantse, de islamitische en de grieks- en russisch-orthodoxe godsdienst.

Een contractueel krijgt nu vier in plaats van twee werkdagen verlof voor zijn huwelijk; voor het huwelijk van een kind bekomt hij twee in plaats van één dag omstandigheidsverlof. Bij het overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie de ambtenaar samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de ambtenaar of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft krijgt hij vier werkdagen in plaats van drie werkdagen verlof.

Omstandigheidsverlof voor verkiezingen

Naar aanleiding van verkiezingen wordt aan de voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau of van een opnemingsbureau omstandigheidsverlof toegekend gedurende de nodige tijd en dit met een maximum van twee werkdagen volgens de volgende modaliteiten :

— een dienstvrijstelling op zondag, de dag van de verkiezingen, aan de personeelsleden die optreden als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau of een opnemingsbureau maar die volgens hun werktijdregeling op diezelfde dag tot dienstprestaties gehouden zijn.

— een dienstvrijstelling op de maandag volgend op de verkiezingen aan de personeelsleden die als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stem- of opnemingsbureau, of van een districts-, kanton-, of gemeentelijk hoofdbureau, of van een centraal bureau van het arrondissement optreden, wanneer dat bureau na middernacht (van zondag op maandag) heeft doorgewerkt.

IV. CONGES EXCEPTIONNELS

Congé exceptionnel pour présenter sa candidature aux élections

Le congé pour présenter sa candidature aux élections est désormais un droit et a été étendu aux élections pour les Conseils régionaux et communautaires, les conseils provinciaux, les conseils communaux et le Parlement européen.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat. Pour fixer la durée de la campagne électorale, la date de l'introduction effective de la candidature à une élection déterminée auprès du président du bureau est prise en considération. Des élections ont lieu le 13 juin 1999. Ceci signifie pour les prochaines élections :

— Pour le Conseil flamand, le Conseil régional wallon, le Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale ou le Conseil de la Communauté germanophone, l'introduction de l'acte de présentation a lieu le 29e ou le 28e jour avant le vote - in casu, le 15 ou le 16 mai 1999.

— Pour la Chambre et le Sénat, l'introduction de l'acte de présentation a lieu le 25e ou le 24e jour avant le vote - in casu le 19 ou le 20 mai 1999.

— Pour le Parlement européen, l'introduction de l'acte de présentation a lieu le 58e ou le 57e jour avant le vote - in casu, le 16 ou le 17 avril 1999.

Des élections pour les conseils provinciaux et communaux auront lieu dans le courant de l'an 2000.

— Pour les élections provinciales, l'introduction de l'acte de présentation a lieu le 29e ou le 28e jour avant le vote.

— Pour les élections communales, l'introduction de l'acte de présentation a lieu le 29e ou le 28e jour avant le vote.

Congé exceptionnel pour stage ou une période d'essai

Le congé pour stage ou période d'essai donne le droit aux agents définitifs d'accomplir une période probatoire dans un autre emploi d'un service public ou de l'enseignement subventionné.

Pour les organismes où il est exigé de prester des jours préalables au stage (enseignement) la notion de période probatoire peut être interprétée de manière assez large et donc comporter tant les jours préalables au stage que le stage lui-même.

Le congé pour stage ne peut pas être accordé à un membre du personnel pour un stage à temps partiel.

Le congé pour stage ne peut pas être accordé à un agent pour accomplir une période d'essai comme contractuel.

Congé exceptionnel pour participation à un jury de Cour d'Assises

L'agent obtient explicitement un congé pour participer à un jury de Cour d'Assises et ce, pour la durée de la session; cette matière était précédemment réglée par circulaire.

Congé exceptionnel pour prestations à la Protection Civile

Le congé est un droit pour l'agent qui accomplit en temps de paix des prestations au Corps de la Protection Civile en qualité d'engagé volontaire. L'arrêté ne prévoit aucune forme similaire de congé pour services accomplis dans un autre corps exerçant une mission similaire (par exemple ambulancier chez les pompiers).

Congé exceptionnel pour cas de force majeure

Le congé exceptionnel pour cas de force majeure qui peut être pris en cas de maladie ou d'accident survenu à une personne habitant sous le même toit que l'agent, est devenu un droit. Il a en outre été étendu à un enfant de la personne avec laquelle l'agent vit en couple.

La condition en vertu de laquelle le congé ne peut être pris que pour assurer l'accueil d'un parent malade à la maison est supprimée. Cela a en effet peu de sens que la présence à la maison soit encore requise. Selon une interprétation dépassée, il en résultait que le congé ne pouvait pas être accordé lorsqu'un enfant était admis à l'hôpital. Ceci avait également pour conséquence que les parents ne pouvaient pas recourir à ce congé social lorsqu'ils voulaient assister leur enfant en cas d'hospitalisation ou lorsqu'ils voulaient accompagner leur enfant pour une petite intervention à l'hôpital qui ne requerrait pas toute la journée.

L'arrêté royal dispose également que le nombre de jours n'est plus réduit à due concurrence lorsque le congé est pris dans une période de travail à temps partiel.

Congé exceptionnel pour accompagner des handicapés

Ce congé est un droit et ne peut pas être refusé dans l'intérêt du service. Pour autant que les conditions énumérées dans l'arrêté soient remplies, l'agent obtient au maximum 5 jours ouvrables par an.

Congé exceptionnel pour don de moëlle osseuse, d'organes et de tissus

IV. UITZONDERLIJK VERLOF

Uitzonderlijk verlof voor kandidaatstelling voor verkiezingen

Het verlof voor kandidaatstelling voor verkiezingen is voortaan een recht en werd uitgebreid tot de verkiezingen voor de Gewest- en Gemeenschapsraden, de provincieraden, de gemeenteraden en het Europese Parlement.

Deze verlopen worden toegekend voor een periode die overeenkomt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan de betrokkenen als kandidaat deelnemen. Om de duur van de verkiezingscampagne te bepalen wordt de datum van de effectieve kandidaatstelling voor een bepaalde verkiezing bij de voorzitter van het hoofdbureau in aanmerking genomen. Op 13 juni 1999 vinden verkiezingen plaats. Dit betekent voor de volgende verkiezingen dat :

— Voor de Vlaamse Raad, Waalse Gewestraad, Brusselse Hoofdstedelijke Raad of Raad van de Duitstalige Gemeenschap gebeurt de indiening van de voordrachtsakte op de 29ste of de 28ste dag voor de stemming. - in casu, 15 of 16 mei 1999.

— Voor de Kamer en de Senaat gebeurt de indiening van de voordrachtsakte op de 25ste of de 24ste dag voor de stemming. - in casu, 19 of 20 mei 1999.

— Voor het Europees Parlement gebeurt de indiening van de voordrachtsakte op de 58ste of de 57ste dag voor de stemming. - in casu, 16 of 17 april 1999.

In de loop van 2000 zullen verkiezingen plaatsvinden voor provincie- en gemeenteraden.

— Voor de provincieraadsverkiezingen gebeurt de indiening van de voordrachtsakte op de 29ste of de 28ste dag voor de stemming.

— Voor de gemeenteraadsverkiezingen gebeurt de indiening van de voordrachtsakte op de 29ste of de 28ste dag voor de stemming.

Uitzonderlijk verlof voor stage- of proefperiode

Het verlof voor stage of proefperiode geeft het recht aan de vastbenoemde ambtenaren om een proeftijd in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs te vervullen.

Voor instellingen waarbij de eis gesteld wordt dagen voorafgaande aan de stage (onderwijs) te presteren kan de notie proeftijd ruim worden geïnterpreteerd en dus zowel de aan de stage voorafgaande dagen dienst als de stage zelf omvatten.

Het verlof voor stage kan niet toegestaan worden aan een personeelslid voor een stage op deeltijdse basis.

Het verlof voor stage kan niet worden toegestaan aan een ambtenaar om een proeftijd te vervullen als contractueel met een arbeidsovereenkomst.

Uitzonderlijk verlof voor deelname aan assisenjury

De ambtenaar bekomt uitdrukkelijk verlof om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen en dit voor de duur van de zitting; voorheen werd dit per omzendbrief geregeld.

Uitzonderlijk verlof voor prestaties bij de Civiele Bescherming

Dit verlof is een recht voor de ambtenaar om in vredetijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstnemer. Het besluit voorziet geen enkele gelijkaardige vorm van verlof voor diensten bij een ander korps met een gelijkaardige opdracht (bijvoorbeeld ambulancier bij de brandweer).

Uitzonderlijk verlof wegens overmacht

Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht dat kan worden opgenomen in geval van ziekte of ongeval overkomen aan een persoon met wie de ambtenaar onder hetzelfde dak woont is een recht geworden. Het werd bovendien uitgebreid tot een kind van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft.

De voorwaarde dat het verlof moet worden genomen voor de opvang van een ziek familielid thuis wordt geschrapt. Het is immers weinig zinvol dat de aanwezigheid thuis nog wordt vereist. Volgens een voorbijgestreefde interpretatie leidde dit ertoe dat dit verlof niet kon worden toegestaan wanneer een kind opgenomen werd in een hospitaal. Dit had dan ook tot gevolg dat ouders geen gebruik konden maken van dit sociaal verlof wanneer zij hun kind wilden bijstaan bij hospitalisering, of wanneer zij hun kind wilden begeleiden voor een kleine ingreep in het hospitaal die geen volledige dag in beslag nam.

In het koninklijk besluit wordt eveneens bepaald dat het aantal dagen niet meer evenredig verminderd wordt wanneer het verlof wordt opgenomen in een periode van deeltijds werken.

Uitzonderlijk verlof voor het vergezellen van mindervaliden

Dit verlof is een recht en kan niet meer worden geweigerd in het belang van de dienst. Mits vervulling van de voorwaarden die in het besluit zijn opgesomd bekomt de ambtenaar maximum 5 werkdagen per jaar.

Uitzonderlijk verlof voor het afstaan van beenmerg, organen en weefsels

Le congé pour don de moëlle osseuse figurait déjà dans l'arrêté relatif aux congés du 1.06.1964. L'article 23 permet à l'agent d'obtenir un congé pour don d'organes ou de tissus et ce, pour la durée nécessaire de l'hospitalisation, de la convalescence requise et pour la durée nécessaire des examens médicaux préalables.

V. PROTECTION DE LA MATERNITE

Congé de maternité

L'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 relatif à la protection de la maternité a été modifié et a porté le congé prénatal à 9 semaines (ou lieu de 7 semaines) lorsqu'une naissance multiple est prévue. Ces deux semaines supplémentaires de congé prénatal sont également rémunérées. Cette disposition produit ses effets le 16 février 1999.

L'absence pour maladie pendant les six semaines qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement n'est convertie en un congé de maternité que si la maladie est due à la grossesse. Ceci signifie que lorsqu'un agent féminin est absent pour une maladie qui n'a aucun lien avec la grossesse, l'absence n'est pas convertie en congé de maternité.

Supposons par exemple qu'une femme doit rester deux semaines à la maison à la suite d'une entorse à la cheville, et ce, pendant les six semaines qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement. Dans cette situation, l'agent obtient deux semaines de congé de maladie; ce congé n'étant pas converti en congé de maternité.

Une disposition est reprise dans l'arrêté royal pour l'agent féminin qui a épuisé son congé prénatal de sept semaines et dont l'accouchement tarde. A défaut de dispositions spécifiques, les jours d'absence supplémentaires étaient précédemment couverts par un congé de maladie, ce qui ampute par conséquent le capital-congé de maladie. Etant donné que cette disposition est contraire à la directive européenne 92/85, il est à présent fixé explicitement dans l'arrêté que durant une telle période, l'intéressée est en congé de maternité et perçoit sa rémunération (art. 27).

Par exemple, la date probable de l'accouchement d'un agent féminin est fixée par le médecin au 19 juillet. Elle décide de prendre six semaines de congé prénatal, à savoir du 1^{er} juin au 12 juillet inclus, elle doit également être en congé de maternité sept jours avant la date probable de l'accouchement, donc du 13 juillet au 19 juillet inclus. L'accouchement se produit toutefois après la date prévue, l'enfant naît le 26 juillet. Le congé postnatal prend alors cours le 27 juillet et ce jusqu'au 20 septembre inclus. Ceci signifie qu'une semaine de congé prénatal supplémentaire est accordée à l'agent féminin. Cette semaine est également rémunérée et n'est pas déduite des huit semaines de congé postnatal.

Une dérogation au principe selon lequel la rémunération ne peut couvrir plus de quinze semaines est donc prévue dans cette situation. Dans l'exemple, cela signifie que le congé de maternité comporte 16 semaines et est rémunéré dans son ensemble.

En vertu de l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le congé postnatal, qui est de huit semaines après l'accouchement, peut être prolongé par une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle l'intéressée a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date réelle de l'accouchement. Le Roi peut, à cette fin, assimiler certaines absences à des périodes de travail: il peut en effet arriver qu'au cours de ces sept semaines, la travailleuse n'ait pas à proprement parler continué à "travailler" mais ait été absente pour cause de congé annuel de vacances par exemple.

Le Roi a fait usage de cette prérogative pour le secteur privé en prenant l'arrêté royal du 11 octobre 1991 assimilant certaines périodes à des périodes de travail en vue de la prolongation de la période d'interruption du travail au-delà de la huitième semaine après l'accouchement (*Moniteur belge* du 7 novembre 1991). Etant donné que cet arrêté royal vise des absences plus particulièrement spécifiques au secteur privé, il y a un doute quant à son applicabilité dans le secteur public. L'article 28 de l'arrêté royal lève ce doute. La disposition est rédigée comme suit: peuvent être reportés au-delà du congé postnatal le congé annuel de vacances, les absences pour maladie qui n'est pas due à la grossesse, les jours fériés tant légaux que réglementaires, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial, les congés de circonstances et les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille.

Les jours de compensation qui ont été fixés pendant la période entre Noël et Nouvel An et qui se substituent aux jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche peuvent également être considérés comme des jours fériés qui peuvent être reportés au-delà du congé postnatal.

Het verlof voor het afstaan van beenmerg kwam reeds voor in het verlobbesluit 1.06.1964. Artikel 23 maakt het mogelijk dat de ambtenaar een verlof bekomt voor het afstaan van organen of weefsels en dit voor de nodige duur van de hospitalisatie, de vereiste herstelperiode alsook voor de nodige duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken.

V. MOEDERSCHAPS BESCHERMING

Bevallingsverlof

Artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 inzake de bescherming van het moederschap is gewijzigd en heeft het prenataal verlof op 9 weken (i.p.v. 7 weken) gebracht wanneer een meervoudige geboorte voorzien wordt. Deze twee weken bijkomend prenataal verlof zijn eveneens bezoldigd. Deze bepaling heeft uitwerking op 16 februari 1999.

De afwezigheid wegens ziekte in de zes weken voor de zevende dag die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, wordt slechts in bevallingsverlof omgezet als de ziekte te wijten is aan de zwangerschap. Dit betekent dat wanneer een vrouwelijke ambtenaar afwezig is wegens ziekte, die geen verband houdt met de zwangerschap, de afwezigheid niet wordt omgezet in bevallingsverlof.

Stel bijvoorbeeld dat een vrouw twee weken thuis dient te blijven ten gevolge van een enkelverstuiking, en dit in de zes weken voor de zevende dag die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat. In zo'n situatie bekomt de ambtenaar twee weken ziekteverlof, dit verlof wordt niet omgezet in bevallingsverlof.

In het koninklijk besluit wordt een bepaling opgenomen voor de vrouwelijke ambtenaar die haar prenataal verlof van zeven weken heeft opgebruikt en van wie de bevalling uitblijft. Voorheen werden, bij gebrek aan specifieke bepalingen de bijkomende afwezigheidsdagen gedekt door een ziekteverlof, wat bijgevolg het kapitaal aan ziekteverlof aantast. Daar deze bepaling in strijd is met de Europese richtlijn 92/85 wordt in het besluit nu uitdrukkelijk bepaald dat de betrokkene tijdens een dergelijke periode in bevallingsverlof is en haar bezoldiging ontvangt (art. 27).

Bijvoorbeeld, voor een vrouwelijke ambtenaar wordt de vermoedelijke bevallingsdatum door de dokter vastgesteld op 19 juli. Zij besluit om zes weken prenataal verlof te nemen namelijk van 1 juni tot en met 12 juli, ook moet zij de zeven dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum in bevallingsverlof zijn dus van 13 juli tot en met 19 juli. De bevalling gebeurt echter na de voorziene datum, het kind wordt geboren op 26 juli. Het postnataal verlof gaat dan in op 27 juli en dit tot en met 20 september. Dit betekent dat de vrouwelijke ambtenaar één week extra prenataal verlof wordt toegekend. Deze week wordt eveneens bezoldigd en wordt niet in mindering gebracht op de acht weken postnataal verlof.

In deze situatie wordt een afwijking toegestaan op het principe dat de bezoldiging over de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar bevallingsverlof geniet niet meer dan vijftien weken mag bestrijken. In het voorbeeld betekent dit dat het bevallingsverlof 16 weken bedraagt en in het geheel wordt bezoldigd.

Krachtens artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan het postnataal verlof, dat gelijk is aan acht weken volgend op de bevalling, verlengd worden met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin de betrokkene verder gearbeid heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling. De Koning kan daartoe bepaalde afwezigheden gelijkstellen met periodes van arbeid: het kan inderdaad gebeuren dat de werknemers tijdens deze zeven weken niet echt verder «gewerkt» heeft maar dat zij bijvoorbeeld afwezig geweest is wegens jaarlijks vakantieverlof.

De Koning heeft voor de privé-sector van dit prerogatief gebruik gemaakt door het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 uit te vaardigen waarbij bepaalde periodes aan periodes van arbeid gelijkgesteld worden met het oog op de verlenging van de periode van werkonderbreking tot na de achtste week na de bevalling (*Belgisch Staatsblad* van 7 november 1991). Vermits dit koninklijk besluit afwezigheden beoogt die eigen zijn aan de privé-sector, bestaat er twijfel over de toepasselijkheid ervan op de overheidssector. Door artikel 28 van het koninklijk besluit wordt de twijfel opgeheven. De bepaling luidt als volgt: kunnen tot na het postnataal verlof verschoven worden het jaarlijks vakantieverlof, de afwezigheden wegens ziekte die niet te wijten is aan de zwangerschap, zowel de reglementaire als de wettelijke feestdagen, het verlof om dwingende redenen van familiaal belang, het omstandigheidsverlof en het uitzonderlijk verlof wegens overmacht als gevolg van ziekte van sommige gezinsleden.

De compensatiedagen die werden vastgelegd in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar en in de plaats komen van feestdagen die op een zaterdag of zondag vielen, kunnen ook worden beschouwd als feestdagen die tot na het postnataal verlof kunnen worden verschoven.

Le protocole n° 75 conclu le 6 juillet 1994 au sein du Comité commun à l'ensemble des services publics et ayant pour objet l'accord intersectoriel 1993-1994 prévoit l'interdiction des heures supplémentaires pour toutes les travailleuses enceintes ou allaitantes.

En vertu de l'article 3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions du chapitre III, section II, qui concernent la durée du travail, ne sont pas applicables aux personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

Pour les administrations de l'Etat et les organismes d'intérêt public dont le personnel est soumis au statut des agents de l'Etat, la durée maximale hebdomadaire du travail est fixée par l'article 6 de l'arrêté royal : aux termes de cette disposition, la durée moyenne du temps de travail ne peut excéder 38 heures par semaine.

Le prescrit du protocole n° 75 est inscrit dans l'arrêté royal par la règle en vertu de laquelle il est interdit aux membres du personnel féminin des administrations de l'Etat de travailler plus de 38 heures par semaine au cours de la grossesse. Les heures prestées dans un système d'horaires variables peuvent toutefois encore être compensées.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, l'agent féminin peut reporter le congé facultatif relatif auquel elle a encore droit, jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer. A cet effet, l'agent féminin remet à son service :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande le congé facultatif restant, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Congé pour examens médicaux prénatals

Ce congé a déjà été repris dans le précédent arrêté relatif aux congés. Il permet aux agents de se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Ecartement des lieux de travail

La loi du 3 avril 1995 publiée au *Moniteur belge* du 10 mai 1995 adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité a profondément remanié les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail relatives à la protection de la maternité en vue d'exécuter la directive européenne 92/85. Ces dispositions, si elles sont applicables au secteur public, ne sont pas toujours suffisantes.

En exécution de la loi du 3 avril 1995 a été pris un arrêté royal du 2 mai 1995 en vue de l'amélioration de la sécurité et de la santé sur le lieu du travail des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Cet arrêté royal s'applique aux travailleurs et aux employeurs visés à l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : eu égard aux notions utilisées dans cet article 1^{er}, l'arrêté royal du 2 mai 1995 est applicable au secteur public. Les mesures prises pour assurer la protection des femmes enceintes ou allaitantes ou accouchées contre des risques qui peuvent se présenter sur le lieu du travail sont donc applicables au secteur public. Il y a dès lors obligation pour l'autorité en tant que employeur de procéder à l'évaluation des risques que présente, pour la santé et la sécurité de la travailleuse, l'exposition de celle-ci aux agents, procédés et conditions de travail dont la liste est fixée par l'arrêté royal du 2 mai 1995.

Si de tels risques existent, il convient d'aménager les conditions de travail de la travailleuse, de modifier son poste de travail ou de la dispenser de travail pendant la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.

En ce qui concerne le secteur public, la première mesure (aménagement des conditions et/ou du temps de travail) ne pose aucune difficulté d'application : elle relève de la gestion des services qui incombe à tout employeur. La seconde mesure (changement de poste) consiste en un changement d'affectation qui est provisoire : son application ne nécessite aucune disposition réglementaire spécifique. L'autorité dont relève la travailleuse est responsable de l'organisation de ses services.

Het protocol nr. 75 dat op 6 juli 1994 in het gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten werd afgesloten en dat het intersectoraal akkoord 1993-1994 bevat, voorziet in een verbod op overuren voor alle werknemers die zwanger zijn of die borstvoeding geven.

Krachtens artikel 3 van de arbeidswet van 16 maart 1971 zijn de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling II, die betrekking hebben op de arbeidsduur, niet toepasselijk op de personen die tewerkgesteld zijn door de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behalve indien ze zijn tewerkgesteld door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Voor de rijksbesturen en de instellingen van openbaar nut waarvan het personeel onder de toepassing valt van het statuut van het rijkspersoneel wordt de maximale wekelijkse arbeidsduur door artikel 6 van het koninklijk besluit vastgesteld : volgens die bepaling mag de gemiddelde maximum arbeidsduur per week 38 uur niet overschrijden.

Het voorschrift van het protocol nr. 75 wordt in het koninklijk besluit ingevoerd door de regel die verbiedt dat vrouwelijke personeelsleden van de rijksbesturen tijdens de zwangerschap meer dan 38 uur per week zouden werken. Uren gepresteerd in een systeem van variabele uurroosters kunnen echter wel nog worden gecompenseerd.

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de ambtenaar het resterend facultatieve verlof waarop zij nog recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de ambtenaar aan haar dienst :

a) op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste acht weken;

b) op het ogenblik dat zij het resterende facultatieve verlof aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

Verlof voor prenatale medische onderzoeken

Dit verlof werd reeds opgenomen in het vorige verloffbesluit. Het stelt de ambtenaren in staat naar prenatale medische onderzoeken te gaan, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden.

Verwijdering van de arbeidsplaats

De wet van 3 april 1995, die in het *Belgisch Staatsblad* van 10 mei 1995 werd bekendgemaakt en die sommige bepalingen betreffende de bescherming van de moederschap aanpast, heeft de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 betreffende de bescherming van het moederschap grondig herwerkt teneinde de Europese richtlijn 92/85 uit te voeren. In zoverre deze bepalingen op de overheidssector toepasselijk zijn, volstaan ze niet.

Ter uitvoering van de wet van 3 april 1995 werd een koninklijk besluit van 2 mei 1995 uitgevaardigd met het oog op de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. Dit koninklijk besluit is van toepassing op de werknemers en de werkgevers, bedoeld in artikel 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 : gelet op de begrippen die in dat artikel 1 worden gebruikt is het koninklijk besluit van 2 mei 1995 toepasselijk op de overheidssector. De maatregelen getroffen met het oog op de bescherming van werknemers die zwanger of bevallen zijn of die borstvoeding geven tegen mogelijke risico's op het arbeidsterrein zijn dus toepasselijk op de overheidssector. De overheid heeft als werkgever dus de verplichting de risico's voor de gezondheid en veiligheid van deze werknemers van de blootstelling aan de agentia, procédés en arbeidsomstandigheden, waarvan de lijst is vastgelegd bij het koninklijk besluit van 2 mei 1995, te evalueren.

Indien er dergelijke risico's bestaan, dient men de arbeidsomstandigheden van de werknemer aan te passen, haar werkplaats te wijzigen of haar van arbeid vrij te stellen tijdens de periode die nodig is om haar veiligheid of gezondheid te beschermen.

Wat de overheidssector betreft schept de eerste maatregel (aanpassing van de arbeidsomstandigheden en/of de arbeidstijd) geen toepassingsmoeilijkheden : hij ressorteert onder het beheer der diensten dat de taak is van elke werkgever. De tweede maatregel (verandering van arbeidsplaats) komt neer op een verandering van aanwijzing die voorlopig is : de toepassing ervan vergt geen specifieke verordeningsbepaling. De overheid waaronder de werknemer ressorteert is verantwoordelijk voor de organisatie van haar diensten.

La troisième mesure (dispense de travail) nécessite une disposition réglementaire spécifique. La loi du 3 avril 1995 a modifié la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pour y prévoir expressément que le contrat de travail est en ce cas suspendu. Cela ne règle évidemment pas la situation de l'agent. Aussi est-il désormais prévu un congé d'office au bénéfice de l'agent qui doit être écarté de son lieu de travail. Le congé est assimilé à une période d'activité de service et est donc rémunéré.

Le congé de paternité comme conversion du congé de maternité

L'article 39, alinéa 6, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail détermine la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, les absences résultant de la maternité sont converties en un congé de paternité. Dans l'arrêté royal du 17 octobre 1994, l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail pour le secteur privé a été rendu applicable aux membres du personnel engagés par contrat de travail dans le secteur public (art. 33).

Désormais un congé de paternité est également instauré en faveur des agents afin d'assurer l'accueil de l'enfant lorsqu'à la date de l'accouchement, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée.

En cas de décès de la mère, le congé de paternité sera d'une durée égale à celle du congé de maternité non encore épuisé par la mère. Pour bénéficier de ce congé l'agent devra en informer par écrit l'autorité dont il relève et ce, dans les sept jours qui suivent le décès de la mère; cette demande devra être appuyée d'un extrait de l'acte de décès.

En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant pourra aussi bénéficier du congé de paternité à condition que le nouveau-né ait quitté l'hôpital et à condition que l'hospitalisation de la mère ait une durée se prolongeant au-delà des sept jours suivant la date de l'accouchement. Une attestation certifiant la date de l'accouchement, la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital et la durée de l'hospitalisation au-delà des sept jours qui suivent l'accouchement devrait être introduite par l'agent. Le congé de paternité débiterait au plus tôt le septième jour qui suit le jour de l'accouchement; il prendra fin au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme du congé de maternité non épuisé par la mère.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service : il est donc rémunéré et entre en ligne de compte pour la détermination des anciennetés administratives et pécuniaire de l'agent.

VI. CONGE PARENTAL

Congé parental non rémunéré

L'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 prévoyait qu'un agent, tant le père que la mère, pouvait obtenir après la naissance d'un enfant un congé parental. La durée de ce congé ne pouvait excéder trois mois par enfant et devait être pris dans l'année suivant la naissance de l'enfant.

Ce congé devait être adapté à la directive européenne récente 92/85 du 3 juin 1996 en matière de congé parental. Cette directive consacre le droit pour les travailleurs masculins et féminins d'obtenir un congé, suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Ceci doit leur permettre de s'occuper de l'enfant pendant une période d'au moins trois mois et ce, selon la directive européenne, jusqu'à un âge pouvant aller jusqu'à 8 ans.

Le congé parental de trois mois au maximum est accordé à présent à l'agent en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 10 ans. Le congé parental n'est pas rémunéré et il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. A la demande de l'agent, le congé est fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.

En vue d'une bonne gestion des services, le congé doit être demandé au moins trois mois à l'avance, à moins que l'autorité n'accepte, à la demande de l'intéressé, un délai plus court.

Pour les agents qui ont déjà pris un congé parental avant le 1^{er} décembre, les périodes ne sont pas imputées à la période maximum de 3 mois de cette nouvelle forme de congé parental.

Le congé parental est également rendu applicable aux contractuels.

De derde maatregel (vrijstelling van arbeid) vergt een specifieke verordeningsbepaling. De wet van 3 april 1995 heeft de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten gewijzigd en daarbij uitdrukkelijk bepaald dat de arbeidsovereenkomst in dat geval wordt opgeschort. Dat regelt de toestand van de ambtenaar uiteraard niet. In het koninklijk besluit is er thans voorzien in een verlof van ambtswege ten gunste van de ambtenaar die uit zijn arbeidsplaats dient te worden verwijderd. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit en is dus bezoldigd.

Vaderschapsverlof als omzetting van het bevallingsverlof

Artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt de duur, de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de afwezigheden als gevolg van het moederschap omgezet worden in vaderschapsverlof. In het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 werd artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet voor de privé-sector toepasselijk gemaakt op de ambtenaren die bij arbeidsovereenkomst in de overheidssector in dienst werden genomen (art. 33).

Er wordt voortaan ook voor de ambtenaren een vaderschapsverlof ingesteld, om de opvang van het kind te verzekeren wanneer, op de datum van de bevalling, de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis opgenomen wordt.

In geval van overlijden van de moeder moet het vaderschapsverlof een zelfde duur hebben als het door de moeder niet opgebruikte moederschapsverlof. Om dit verlof te verkrijgen moet de ambtenaar de overheid waaronder hij ressorteert hiervan schriftelijk op de hoogte brengen, en dit binnen de zeven dagen volgend op het overlijden van de moeder; deze aanvraag moet gestaafd worden met een uittreksel uit de overlijdensakte.

In het geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die de vader is, het vaderschapsverlof eveneens verkrijgen op voorwaarde dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft en dat de hospitalisatie van de moeder een duur heeft die de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling overschrijdt. De ambtenaar moet een getuigschrift indienen dat de datum van de bevalling, de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft en de duur van de hospitalisatie bovenop de zeven dagen volgend op de bevalling, aangeeft. Het vaderschapsverlof begint ten vroegste op de zevende dag volgend op die van de bevalling; het wordt beëindigd op het ogenblik van de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het door de moeder niet opgebruikte bevallingsverlof.

Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit : het is dus bezoldigd en komt in aanmerking voor het bepalen van de administratieve en geldelijke anciënniteit van de ambtenaar.

VI. OUDERSCHAPSVERLOF

Onbezoldigd ouderschapsverlof

Het koninklijk besluit van 1 juni 1964 voorzag dat een ambtenaar, zowel de vader als de moeder, aanspraak kon maken bij de geboorte van een kind op een ouderschapsverlof. De duur van dit verlof mocht de drie maanden per kind niet overschrijden en diende genomen te worden binnen het jaar na de geboorte van het kind.

Dit verlof diende aangepast te worden aan de Europese richtlijn 92/85 van 3 juni 1996 inzake ouderschapsverlof. Deze richtlijn kent het recht toe aan de mannelijke en vrouwelijke werknemers op een verlof naar aanleiding van de geboorte of de adoptie van een kind. Dit moet hen toelaten zich bezig te houden met het kind gedurende een periode van ten minste drie maanden en dit volgens de Europese richtlijn tot een leeftijd die kan gaan tot acht jaar.

Het ouderschapsverlof van maximum drie maanden wordt nu aan de ambtenaar in dienstactiviteit toegestaan bij de geboorte of de adoptie van een kind. Dit verlof moet genomen worden voor het kind de leeftijd van tien jaar bereikt heeft. Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed en wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het verlof kan op vraag van de ambtenaar gesplitst worden in maanden en moet genomen worden met volledige dagen.

Met het oog op een goed beheer van de diensten dient het verlof te worden aangevraagd minstens drie maanden op voorhand, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Voor de ambtenaren die voor 1 december reeds ouderschapsverlof hebben opgenomen, worden deze periodes niet aangerekend op de maximumperiode van 3 maanden van deze nieuwe vorm van ouderschapsverlof.

Het ouderschapsverlof wordt ook van toepassing gemaakt op de contractuelen.

Interruption de la carrière pour congé parental

L'agent en activité de service a droit en outre à un congé parental de trois mois en cas d'interruption complète ou de six mois en cas d'interruption à mi-temps. L'agent bénéficiaire à charge de l'Office national de l'emploi d'une allocation d'interruption de 17.411 francs en cas d'interruption complète et de 8.705 francs en cas d'interruption à mi-temps. Le congé parental, s'il est pris à l'occasion de la naissance d'un enfant, doit l'être avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans. En cas d'adoption, le congé devrait être pris avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 8 ans et dans une période de 4 ans à dater de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers. Si l'enfant est atteint d'un handicap grave, le congé parental serait accordé jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans. Ce congé parental n'est pas applicable au personnel contractuel des administrations de l'Etat, celui-ci étant régi, en la matière, par la réglementation applicable aux travailleurs du secteur privé.

Les trois mois de congé parental sans indemnité peuvent être cumulés avec les trois mois de congé parental sous la forme d'interruption de la carrière.

VII. CONGE D'ACCUEIL POUR ADOPTION

Un congé d'accueil est accordé lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle. Le congé d'adoption est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant n'a pas encore atteint ou a déjà atteint l'âge de trois ans. La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est handicapé.

Par rapport au congé d'accueil réglé par l'arrêté du 1^{er} juin 1964 les dispositions suivantes ont été supprimées :

— si l'agent était marié et si son conjoint était également agent de l'Etat, le congé d'accueil pouvait, à la requête des adoptants, être scindé entre eux;

— si un seul des époux était adoptant, celui-ci pouvait seul bénéficier du congé;

— le congé d'accueil n'était accordé que pour autant que le conjoint qui n'en bénéficiait pas exerçait une occupation lucrative en dehors du foyer.

La durée du congé d'accueil pour les contractuels a été étendue. Ils peuvent également à présent obtenir six ou quatre semaines au plus de congé d'accueil selon l'âge de l'enfant accueilli.

VIII. CONGE POUR MOTIFS IMPERIEUX D'ORDRE FAMILIAL

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial est devenu un droit pour autant qu'un tel motif impérieux existe. Le congé ne peut plus être refusé dans l'intérêt du service.

La notion de motifs impérieux d'ordre familial doit être interprétée d'une manière large, ce qui n'empêche toutefois pas que ces motifs doivent être suffisamment établis.

Le congé peut être pris par jour entier ou par demi-jour.

IX. CONGE DE MALADIE

Congé suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Le protocole n° 75 conclu le 6 juillet 1994 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics prévoit que les absences en cas d'écartement d'un milieu de travail nocif, lorsqu'un travail de remplacement ne peut être trouvé, ne sont pas imputées au crédit maladie. Pour exécuter ce point du protocole n° 75 un congé spécifique a été créé. De la sorte, les absences de l'agent qui doit cesser d'exercer ses fonctions parce qu'il est menacé par une maladie professionnelle, ne sont pas comptabilisées comme congé de maladie. Ce congé spécifique est assimilé à une période d'activité de service et est donc rémunéré.

Congé de maladie suite à un accident causé par la faute d'un tiers

Les jours de congé de maladie accordés suite à un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, ne sont pas comptabilisés pour déterminer le nombre de jours de congé de maladie auquel un agent peut prétendre compte tenu de son ancienneté de service. Cette neutralisation n'intervient qu'à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers qui est à l'origine de l'accident et servent de fondement à la subrogation légale de l'Etat.

Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof

De ambtenaar in dienstactiviteit geniet daarnaast een ouderschapsverlof van drie maanden in geval van volledige onderbreking of van zes maanden in geval van halftijdse onderbreking. De ambtenaar geniet ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een onderbrekingstoelage van 17.411 frank in geval van volledige onderbreking en van 8.705 frank in geval van halftijdse onderbreking. Indien het ouderschapsverlof genomen wordt naar aanleiding van de geboorte van een kind moet dat gebeuren vóór het kind de leeftijd van 4 jaar bereikt heeft. In geval van adoptie zou het verlof moeten genomen worden vóór het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt en binnen een periode van 4 jaar te rekenen vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister. Als het kind door een zware handicap is aangetast wordt het ouderschapsverlof toegekend tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt heeft. Dit ouderschapsverlof is niet van toepassing op het contractueel personeel van de rijksbesturen, dat valt onder de reglementering die van toepassing is op de werknemers van de privé-sector.

De drie maanden ouderschapsverlof zonder vergoeding zijn cumuleerbaar met de drie maanden ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking.

VII. OPVANGVERLOF VOOR ADOPTIE

Een opvangverlof wordt toegestaan wanneer een kind beneden tien jaar in een gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Het adoptieverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of reeds heeft bereikt. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind minderjarige is.

In vergelijking met het opvangverlof voor adoptie voorzien in het besluit van 1 juni 1964 werden volgende bepalingen geschrapt :

— het opvangverlof, indien de ambtenaar gehuwd was en zijn echtgenoot eveneens rijksambtenaar was, op aanvraag van de adoptanten, onder hen verdeeld kon worden;

— indien slechts één van de echtgenoten adopteerde, alleen hij het verlof kon genieten;

— het opvangverlof slechts werd toegestaan indien de echtgenoot die het niet genoot een winstgevende bezigheid buiten het gezin uitoefende.

De duur van het opvangverlof voor contractuelen is in dit besluit uitgebreid. Zij kunnen nu ook ten hoogste zes of vier weken opvangverlof krijgen naargelang de leeftijd van het opgenomen kind.

VIII. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAAL BELANG

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang is een recht geworden indien er zich een dergelijke dwingende reden voordoet. Het verlof kan niet meer worden geweigerd in het belang van de dienst.

Het begrip dwingende redenen van familiaal belang moet op een brede manier worden geïnterpreteerd wat evenwel niet wegneemt dat deze redenen op een voldoende wijze moet worden aangetoond.

Het verlof kan opgenomen worden in volledige dagen of in halve dagen.

IX. VERLOF WEGENS ZIEKTE

Verlof wegens arbeidsongeval of beroepsziekte

Het protocol nr. 75 dat op 6 juli 1994 in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten werd afgesloten, bepaalt dat de afwezigheden ingevolge de verwijdering uit een schadelijke omgeving, wanneer er niet in vervangingswerk kan worden voorzien, niet op het ziektekrediet wordt aangerekend. Om dit punt van het protocol nr. 75 uit te voeren wordt er in het koninklijk besluit een bepaling ingevoerd die een specifiek verlof creëert. Aldus worden de afwezigheden van de ambtenaar die de uitoefening van zijn ambt moet stopzetten, omdat hij door een beroepsziekte bedreigd wordt, niet als ziekteverlof verrekend. Dit specifiek verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld en is dus bezoldigd.

Verlof wegens ziekte bij een ongeval veroorzaakt door een derde

De dagen ziekteverlof als gevolg van een ongeval dat door de fout van een derde is veroorzaakt en dat geen arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk is, wordt niet verrekend om het aantal dagen ziekteverlof te bepalen waarop een ambtenaar gezien zijn dienstancienniteit aanspraak kan maken. Deze neutralisering wordt slechts verricht ten belope van het aansprakelijkheidspercentage dat erkend is in hoofde van de derde aan wie het ongeval te wijten is en dat als grondslag dient voor de wettelijke indeplaatsstelling van de Staat.

Un formulaire pouvant être utilisé à cet effet constitue l'annexe II de la présente circulaire. Pour assurer une bonne gestion de ces dossiers, ces données doivent être fournies de la manière la plus complète possible.

Cette réglementation est également applicable aux accidents qui se sont produits avant le 1^{er} décembre 1998. Etant bien entendu toutefois qu'il ne peut s'agir que de congés de maladie qui ont été accordés après le 1^{er} décembre 1998 suite à un accident causé par un tiers et pour lequel la subrogation de l'Etat a eu lieu.

X. CONGE POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE

Les prestations d'un demi-jour doivent immédiatement suivre le congé de maladie complet. Les prestations réduites doivent être prises chaque jour et permettre à l'agent de reprendre le rythme du travail après une maladie grave ou de longue durée.

Si l'office médico-social de l'Etat estime qu'un agent absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour, il en informe le secrétaire général dont relève l'agent.

Le secrétaire général ne peut plus invoquer le 'bon fonctionnement du service' pour refuser un congé pour prestations réduites en cas de maladie. Le congé pour prestations réduites en cas de maladie est devenu un droit pour les agents et son octroi relève désormais de la responsabilité de l'office médico-social de l'Etat.

La règle selon laquelle l'agent ne pouvait, au cours d'une période de dix ans d'activité de service, excéder 90 jours de prestations à mi-temps a été abrogée.

Les prestations réduites sont octroyées pour une période de trente jours calendrier au maximum. Des prorogations d'une même période maximum peuvent chaque fois être accordées après avis favorable de l'office médico-social de l'Etat.

Compte tenu du fait que le congé pour prestations réduites en cas de maladie a été introduit pour permettre aux agents qui ont été absents pour maladie de se réadapter à une tâche journalière complète, le congé de vacances ne peut être accordé qu'exceptionnellement et pour une période limitée. Le congé de vacances sera comptabilisé dans ce cas à raison d'un demi-jour par jour d'absence.

XI. CONGE DE FORMATION

Voir circulaire n° 455 du 3 décembre 1997 (*Moniteur belge* du 16 janvier 1998) et circulaire n° 455bis du 30 juin 1998 (*Moniteur belge* du 4 juillet 1998) relatives à l'accueil et à la formation des membres du personnel des administrations de l'Etat.

XII. CONGE POUR L'EXERCICE D'UNE FONCTION DANS UN CABINET MINISTERIEL

Le membre du personnel obtient un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral ou dans le cabinet du président ou d'un membre du gouvernement d'une Communauté ou d'une Région ou du Collège réuni de la Commission Communautaire commune. Auparavant, cette disposition n'était pas reprise explicitement dans l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964.

XIII. CONGE POUR MISSION D'INTERET GENERAL

Les mouvements, services ou groupements de jeunesse ou organismes culturels doivent être reconnus par l'autorité compétente et la limite d'âge de quarante ans a également été supprimée.

Chaque ministre peut avec l'assentiment de l'intéressé, charger de l'exercice d'une mission un membre du personnel qui relève de son autorité. De même ce membre du personnel peut, avec l'accord du ministre dont il relève, accepter l'exercice d'une mission.

L'autorisation est accordée pour une durée maximum de deux ans. Elle est renouvelable pour des périodes de même durée au maximum. Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, le membre du personnel est placé en congé.

Désormais, une mission garde son caractère d'intérêt général aussi longtemps que la nature des fonctions y afférentes continue à présenter le même intérêt prépondérant pour le pays, le gouvernement ou l'administration belge que celui qui lui a été reconnu lors de l'octroi de la deuxième dispense de service. Le caractère d'intérêt général ne doit donc être reconnu qu'une seule fois par le Ministre de la Fonction publique et non plus tous les deux ans lorsque la même mission continue à être exercée par le même agent. Ceci n'exclut pas le fait que les prolongations du congé pour mission doivent être demandées auprès du ministre dont relève l'agent et ce par périodes de 2 ans maximum.

Als bijlage II van deze omzendbrief is een formulier gevoegd dat hiertoe kan gebruikt worden. Voor een goed beheer van deze dossiers wordt verzocht dat deze gegevens zo volledig mogelijk verstrekt worden.

Deze regeling is ook van toepassing op de ongevallen die zich voordeden vóór 1 december 1998. Wel met die verstande dat het alleen kan gaan om ziekteverloven die na 1 december 1998 werden toegekend ten gevolge van een ongeval veroorzaakt door een derde en waarvoor de indeplaatsstelling van de Staat gebeurde.

X. VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS ZIEKTE

De halve-dagprestaties dienen onmiddellijk aan te sluiten op het volledige ziekteverlof. De verminderde prestaties moeten elke dag worden genomen en moeten de ambtenaar toelaten om na een periode van zware of langdurige ziekte opnieuw in het arbeidsritme te komen.

Indien de sociaal-medische rijksdienst van oordeel is dat een wegens ziekte afwezige ambtenaar geschikt is om zijn ambt terug op te nemen met halve-dagprestaties dan geeft hij daarvan kennis aan de secretaris-generaal onder wie de ambtenaar ressorteert.

De secretaris-generaal kan niet meer 'de goede werking van de dienst' invoeren om een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte te weigeren. Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte is een recht geworden voor de ambtenaren en de toekenning ervan valt voortaan onder de verantwoordelijkheid van de sociaal-medische rijksdienst.

De regel volgens dewelke de ambtenaar de limiet van 90 dagen halve-dagprestaties niet mocht overschrijden in een periode van tien jaar dienstactiviteit is opgeheven.

De verminderde prestaties worden toegekend voor een periode van maximum dertig kalenderdagen. Verlengingen van eenzelfde maximumperiode kunnen telkens worden toegestaan na een gunstig advies van de sociaal-medische rijksdienst.

Rekening houdend met het feit dat het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte werd ingevoerd om ambtenaren die afwezig zijn geweest wegens ziekte de mogelijkheid te geven zich opnieuw aan te passen aan een volledige dagtaak, kan vakantieverlof enkel uitzonderlijk en voor een beperkte periode worden toegekend. Het vakantieverlof zal in dit geval aangerekend worden a rato van een halve dag per dag afwezigheid.

XI. OPLEIDINGSVERLOF

Zie omzendbrief nr. 455 van 3 december 1997 (*Belgisch Staatsblad* van 16 januari 1998) en omzendbrief nr. 455bis van 30 juni 1998 (*Belgisch Staatsblad* van 4 juli 1998) betreffende de opvang en opleiding van de personeelsleden van de rijksbesturen.

XII. VERLOF VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN AMBT BIJ EEN MINISTERIEEL KABINET

Het personeelslid bekomt verlof wanneer hij aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een federaal minister of staatssecretaris of bij het kabinet van de voorzitter of van een lid van de regering van een Gemeenschap of een Gewest of van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. Voorheen werd deze bepaling niet expliciet opgenomen in het koninklijk besluit van 1 juni 1964.

XIII. VERLOF VOOR OPDRACHT VAN ALGEMEEN BELANG

De jeugdbewegingen, -diensten, of -groeperingen of culturele instellingen dienen erkend te zijn door de bevoegde overheid en tevens werd de leeftijdsgrens van veertig jaar geschrapt.

Elke minister kan, met de instemming van de betrokkene, een personeelslid dat onder hem ressorteert met het uitvoeren van een opdracht belasten. Dit personeelslid kan ook, met de toestemming van de minister waaronder hij ressorteert, de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

De toestemming wordt verleend voor een duur van ten hoogste twee jaar. Zij is vernieuwbaar voor periodes van ten hoogste dezelfde duur. Voor de duur van een opdracht gedekt door de eerste machtiging is het personeelslid met verlof.

Een opdracht bewaart voortaan zijn karakter van algemeen belang voor zolang de aard van de uitgeoefende functie hetzelfde overwegend belang behoudt voor het land, de Belgische regering of de Belgische administratie als deze die werd erkend op het ogenblik van de toekenning van de tweede dienstvrijstelling. Het karakter van algemeen belang dient dus slechts éénmaal erkend te worden door de Minister van Ambtenarenzaken voor een zelfde opdracht uitgevoerd door een zelfde persoon in plaats van om de twee jaar. Dit sluit niet uit dat de verlengingen van het verlof voor opdracht moeten aangevraagd worden bij de minister waaronder de ambtenaar ressorteert en dit met periodes van maximum 2 jaar.

Afin d'éviter qu'un membre du personnel ne développe une double carrière par l'intermédiaire d'une mission d'intérêt général, les directives suivantes doivent être strictement appliquées :

— Les carrières parallèles ne sont pas admises, c.-à-d. qu'une nomination à titre définitif auprès d'un organisme international ou d'une administration publique fédérale n'est pas considérée comme une mission d'intérêt général. Il en résulte que l'autorité qui, dans le service d'origine de l'agent intéressé, détient le pouvoir de nomination devra le mettre dans la position de non-activité pour autant que cette autorité estime pouvoir autoriser cet agent à continuer l'exercice de sa mission; sinon, l'intéressé devra choisir pour l'une ou pour l'autre des deux carrières.

— Le Ministre de la Fonction publique ne pourra plus reconnaître l'intérêt général de la mission que si le ministre dont relève l'agent démontre l'intérêt que l'exécution de la mission présente pour le pays, le gouvernement ou l'administration. Si l'intérêt général ne peut pas être démontré, le membre du personnel sera placé en non-activité.

XIV. ABSENCE DE LONGUE DUREE POUR RAISONS PERSONNELLES

Dans la réglementation précédente les agents pouvaient obtenir une disponibilité pour convenance personnelle sur base des articles 16 à 17bis de l'arrêté royal du 13 novembre 1967 relatif à la position de disponibilité des agents de l'Etat. La disponibilité pouvait être attribuée pour une période maximum de deux ans mais son renouvellement était possible après une reprise du travail par l'agent pendant une durée raisonnable. Pendant cette absence sans solde, l'agent perdait ses titres à la promotion et ses droits à l'avancement de traitement mais il pouvait travailler dans le secteur privé, en qualité de salarié. C'est surtout pour cette raison que la disponibilité était demandée.

La disponibilité pour convenance personnelle est à présent remplacée par l'absence de longue durée pour raisons personnelles. Ceci signifie que l'agent peut s'absenter de façon complète sans être rémunéré et ce, pour une période maximum, non renouvelable, de deux ans pour l'ensemble de sa carrière. Aucune période de disponibilité pour convenance personnelle prise sous la réglementation précédente de l'arrêté royal du 13 novembre 1967 n'est imputée sur cette période maximale de deux ans.

L'absence doit être prise par périodes de six mois au moins : pendant son absence l'agent se trouve dans la position administrative de non-activité et l'agent peut travailler dans le secteur privé.

La demande se fait, comme pour une prolongation, au moins trois mois à l'avance, à moins que l'autorité n'accepte, à la demande de l'intéressé, un délai plus court.

XV. INTERRUPTION DE LA CARRIERE

Un agent peut obtenir un congé pour interrompre sa carrière de manière complète ou à raison d'un quart, d'un tiers ou de la moitié de ses prestations normales.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 ce congé devait être pris pour des périodes de six mois au moins et de douze mois au plus. Il est maintenant possible de prendre ce congé pour des périodes consécutives ou non de trois mois au moins et de douze mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent pas comporter au total plus de 72 mois sur l'ensemble de la carrière. Ceci est également valable pour les périodes d'interruption partielle de la carrière. Les périodes d'interruption complète de la carrière et les périodes d'interruption partielle de la carrière peuvent être cumulées.

Pour les agents qui ont interrompu leur carrière de manière complète avant le 1^{er} décembre 1998, ces périodes d'absence, sont imputées au total des 72 mois. Les périodes d'interruption partielle de la carrière prises avant le 1^{er} décembre 1998 ou en cours au 1^{er} décembre 1998, (et dans ce dernier cas pour la durée accordée) ne sont pas prises en considération pour la fixation du droit à 72 mois d'interruption partielle de la carrière.

Om te vermijden dat een personeelslid via een opdracht van algemeen belang een dubbele loopbaan zou uitbouwen, moeten de volgende richtlijnen strikt toegepast worden :

— Parallele loopbanen worden niet toegestaan, d.w.z. dat een benoeming in vast verband bij een internationale instelling of bij een federaal openbaar bestuur niet meer als een opdracht van algemeen belang wordt beschouwd. Dat brengt mee dat de betrokkene door de benoemende overheid van zijn dienst van zijn oorsprong in de stand van non-activiteit moet worden geplaatst indien die overheid oordeelt dat hij de uitoefening van zijn opdracht mag voortzetten; zoniet, dan dient de betrokkene te kiezen voor de ene of de andere van beide loopbanen.

— De Minister van Ambtenarenzaken zal het karakter van algemeen belang van de opdracht nog slechts kunnen erkennen, indien de minister onder wie de ambtenaar ressorteert het belang aantoot dat het land, de regering of de administratie heeft bij het vervullen van de opdracht. Indien het algemeen belang niet kan aangetoond worden, zal het personeelslid op non-activiteit dienen gesteld te worden.

XIV. AFWEZIGHEID VAN LANGE DUUR WEGENS PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN

In de vorige reglementering konden de ambtenaren een beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden bekomen op grond van artikel 16 tot artikel 17bis van het koninklijk besluit van 13 november 1967 betreffende de stand beschikbaarheid van het rijkspersoneel. Beschikbaarheid kon toegekend worden voor een periode van maximum twee jaar, maar was hernieuwbaar indien de ambtenaar het werk hernomen had voor een redelijke termijn. Tijdens dit verlof zonder wedde verloor de ambtenaar zijn rechten op bevordering en op bevordering tot een hogere wedde maar kon hij als werknemer tewerkgesteld worden in de privé-sector. Beschikbaarheid werd dan ook meestal om die redenen aangevraagd.

De beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheid wordt nu vervangen door een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden. Dit betekent dat de ambtenaar een voltijds onbetaald verlof bekomt en dit voor een maximumperiode, die niet hernieuwbaar is, van twee jaar voor zijn volledige loopbaan. Op deze maximumperiode van twee jaar worden geen opgenomen periodes van beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden aangerekend die werden opgenomen volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 13 november 1967.

Het verlof moet opgenomen worden in periodes van minimum zes maanden; tijdens zijn verlof bevindt de ambtenaar zich in de administratieve stand non-activiteit. Tijdens dit verlof kan de ambtenaar werken in de privé-sector.

De aanvraag gebeurt net zoals voor een verlenging minstens drie maanden op voorhand, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

XV. LOOPBAANONDERBREKING

Een ambtenaar kan verlof bekomen om zijn loopbaan volledig of voor een kwart, een derde of de helft van zijn normale prestaties te onderbreken.

Tot de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 19 november 1998 moest dit verlof genomen worden voor periodes van minimum zes maanden en maximum twaalf maanden. Nu kan dit voor al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De periodes waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan. Dit geldt ook voor de periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking. De periodes van volledige loopbaanonderbreking en de periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking kunnen worden gecumuleerd.

Voor de ambtenaren die vóór 1 december 1998 hun loopbaan volledig hebben onderbroken, worden deze periodes van afwezigheid aangerekend op het totaal van 72 maanden. De periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking genoten vóór 1 december 1998 of die liepen op 1 december 1998 (en deze laatste voor de toegestane duur) worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van het recht op 72 maanden deeltijdse loopbaanonderbreking.

La disposition en vertu de laquelle une interruption de la carrière de douze semaines pouvait être demandée à l'occasion de la naissance d'un enfant de l'agent a dès lors été abrogée.

L'interruption partielle de la carrière qui avait uniquement été introduite dans le secteur privé et qui était dès lors applicable au personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail, est à présent étendue au personnel statutaire.

L'interruption partielle de la carrière remplace le système des prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales. Ceci signifie qu'un agent peut, outre une interruption complète de sa carrière, également interrompre sa carrière à temps partiel pendant une période de six ans et ce à raison de 1/4, 1/3 ou 1/2 de ses prestations normales.

Les prestations sont effectuées soit chaque jour soit selon une autre répartition fixe sur la semaine.

Dans le premier cas, cela peut être par exemple pour quelqu'un qui travaille à mi-temps une répartition selon laquelle l'agent travaille une semaine le matin et l'autre semaine l'après-midi. Dans le second cas, il peut par exemple s'agir d'une répartition selon laquelle on travaille chaque semaine 2,5 jours ou une semaine 1 jour et la semaine suivante 4 jours. Une répartition des prestations sur le mois n'est plus possible. Ceci signifie qu'un agent qui travaille à mi-temps ne peut plus organiser son calendrier de manière à travailler à temps plein pendant deux semaines et à avoir ensuite deux semaines de non-prestation ou à travailler 1 semaine à temps plein et 1 semaine pas du tout.

Interruption de la carrière pour soins octroyés à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

L'agent peut interrompre sa carrière pour l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave, par périodes consécutives ou non d'un mois au moins et de trois mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder douze mois par patient au cours de la carrière. Les périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière partielle ne peuvent au total excéder vingt-quatre mois par patient au cours de la carrière.

Pour l'application de ce congé est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec l'agent et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés.

Par maladie grave, il y a lieu d'entendre toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle celui-ci est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

L'agent qui veut interrompre sa carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille qui souffre d'une maladie grave, en informe l'autorité dont il relève, joint à cette communication une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade et établissant que l'agent s'est déclaré disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

L'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite.

L'agent qui interrompt complètement sa carrière en application de ce congé perçoit une allocation de 17.411 francs. L'agent qui interrompt partiellement sa carrière en application de ce congé perçoit une allocation proportionnelle.

Interruption de la carrière pour soins palliatifs

Chaque agent a droit à une interruption complète ou partielle de la carrière pour donner des soins palliatifs à un malade. Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale. Selon cette définition, les soins doivent donc être conçus au sens large, étant donné que l'aide morale ou psychologique à un malade qui se trouve en phase terminale entre également en considération.

De bepaling om een loopbaanonderbreking van twaalf weken aan te vragen naar aanleiding van de geboorte van een kind van de ambtenaar wordt dan ook opgeheven.

De deeltijdse loopbaanonderbreking die enkel ingevoerd was in de privé-sector en daarom ook van toepassing was op het personeel dat met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen is, wordt nu uitgebreid tot het statutair personeel.

De deeltijdse loopbaanonderbreking komt in de plaats van het stelsel van de verminderde prestaties wegens sociale of familiale redenen. Dit betekent dat een ambtenaar naast een volledige onderbreking van zijn loopbaan, zijn loopbaan ook gedurende een periode van zes jaar deeltijds kan onderbreken en dit ten belope van 1/4, 1/3 of 1/2 van zijn normale prestaties.

Deze prestaties worden ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht.

In het eerste geval kan dit bijvoorbeeld voor iemand die halftijds werkt een verdeling zijn waarbij de ambtenaar de ene week 's voormiddags en de andere week 's namiddags werkt. In het tweede geval kan het bijvoorbeeld een verdeling zijn waarbij elke week 2,5 dag wordt gewerkt of de ene week 1 dag en de daaropvolgende week 4 dagen. Een verdeling van de prestaties over de maand is niet meer mogelijk. Dit betekent dat iemand die halftijds werkt zijn kalender niet meer zodanig kan vastleggen dat hij afwisselend twee weken voltijds werkt en twee weken van niet-prestaties heeft of 1 week voltijds werkt en 1 week niet.

Loopbaanonderbreking voor zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid

De ambtenaar kan zijn loopbaan onderbreken voor het verstrekken van verzorging aan een lid van zijn gezin of een familielid tot in de tweede graad, dat lijdt aan een ernstige ziekte, met al dan niet opeenvolgende periodes van tenminste een maand of ten hoogste drie maanden.

De periodes gedurende welke de ambtenaar zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen samen niet meer bedragen dan twaalf maanden per patiënt tijdens de loopbaan. De periodes gedurende welke de ambtenaar zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt mogen samen niet meer bedragen dan vierentwintig maanden per patiënt tijdens de loopbaan.

Voor de toepassing van dit verlov wordt als lid van het gezin beschouwd, elke persoon die met de ambtenaar samenwoont en als familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Onder ernstige ziekte dient te worden verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer als dusdanig wordt beschouwd en waarvoor deze van mening is dat enige vorm van sociale, familiale of geestelijke hulp noodzakelijk is voor het herstel.

De ambtenaar die zijn loopbaan wil onderbreken om een lid van zijn gezin of een familielid dat ernstig ziek is bij te staan of het verzorging te verstrekken, brengt er de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte, voegt bij die mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zieke lid van het gezin of familielid en waarbij vastgesteld wordt dat de ambtenaar zich bereid verklaard heeft de ernstig zieke persoon bij te staan of verzorging te verstrekken.

De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende welke de voormelde mededeling is gebeurd.

Aan de ambtenaar die zijn loopbaan voltijds onderbreekt met toepassing van dit verlov wordt een uitkering van 17.411 frank toegekend. Aan de ambtenaar die zijn loopbaan deeltijds onderbreekt met toepassing van dit verlov wordt een prorata uitkering toegekend.

Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen

Iedere ambtenaar heeft recht op een volledige of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de palliatieve verzorging van een zieke. Onder palliatieve verzorging wordt verstaan, elke vorm van bijstand inzonderheid medische, sociale, administratieve of psychologische hulpverlening aan een ongeneeslijk, in de terminale fase verkerende zieke. Volgens deze definitie moet verzorging dus in de ruime zin worden opgevat, aangezien ook morele of psychologische hulp aan een terminale zieke in aanmerking komt.

Le malade ne doit pas nécessairement être un parent de l'agent et ne doit pas non plus être soigné en dehors de l'hôpital. Pour pouvoir bénéficier du congé, l'agent doit présenter un certificat médical du médecin traitant du malade dont il paraît que l'agent est disposé à donner des soins palliatifs.

La durée du congé pour soins palliatifs s'élève à un mois, prolongeable d'un mois encore. Au cours de la carrière professionnelle, un agent peut recourir plusieurs fois à ce type d'interruption de la carrière sans que ces périodes soient imputées sur les périodes de 72 mois d'interruption de la carrière.

L'agent qui interrompt complètement sa carrière en application de ce congé perçoit une allocation de 17.411 francs.

XVI. PRESTATIONS REDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE

L'agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle. Ici également les prestations doivent s'effectuer soit chaque jour soit selon une autre répartition fixe sur la semaine. Les prestations qui doivent être effectuées ne peuvent plus être réparties sur le mois (voir ci-avant).

Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

Si l'agent n'a plus droit à des allocations d'interruption suite à une décision du directeur du bureau de chômage visé à l'article 133 ou s'il renonce à des allocations, l'interruption de la carrière n'est plus convertie en disponibilité pour convenance personnelle mais pour cette période en position administrative de non-activité.

XVII. INCIDENCE DES CONGES ET ABSENCES SUR LES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

L'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat n'a rien modifié aux principes en matière d'admissibilité des congés pour la pension du secteur public; ceux-ci sont principalement repris dans la loi du 10 janvier 1974 réglant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public.

Les congés et absences assortis d'une rémunération entrent en considération pour le droit à la pension à charge du Trésor public et pour son calcul. Il en va en principe de même pour les périodes pendant lesquelles le membre du personnel est placé, sans recevoir de rémunération, dans une situation qui est assimilée à l'activité de service.

Les périodes de disponibilité avec jouissance d'un traitement d'attente sont également admissibles pour l'ouverture du droit à la pension et pour son calcul.

Si ces congés ou absences admissibles interviennent dans la période retenue pour l'établissement du traitement de référence sur base duquel la pension est calculée, il est tenu compte pour ces congés ou absences des traitements et compléments de traitement dont l'intéressé aurait bénéficié s'il était resté normalement en service. Pour l'agent mis en disponibilité avec traitement d'attente sans droit à l'avancement de traitement, le traitement de référence est établi le cas échéant sur base de son dernier traitement d'activité et de son dernier complément de traitement.

Le congé sans traitement qui n'est pas assimilé à l'activité de service ne peut être pris en considération que pour un mois au plus par année civile (par ex. l'absence de longue durée pour convenance personnelle).

Un double avantage de pension ne peut en principe pas être octroyé pour une même période, à moins que différentes fonctions n'aient été exercées simultanément. L'admissibilité d'une période de congé ou d'absence reste dès lors sans effet si, pendant cette période, des services ont été rendus qui entrent en considération pour le calcul d'une pension dans un des régimes de pensions du secteur public qui sont mentionnés à l'article 1^{er} de la loi du 14 avril 1965 établissant certaines relations

De zieke hoeft geen bloedverwant te zijn van de ambtenaar en hoeft ook niet buiten het ziekenhuis verpleegd te worden. Om het verlof te kunnen genieten moet de ambtenaar een medisch getuigschrift voorleggen van de behandelende geneesheer van de zieke, waaruit blijkt dat de ambtenaar ermee instemt om de verzorging op zich te nemen.

De duur van het verlof wegens palliatieve verzorging bedraagt één maand, verlengbaar met nog eens één maand. In de loop van de beroepsloopbaan mag een ambtenaar meermaals een beroep doen op dit soort van loopbaanonderbreking, zonder dat deze periodes worden aangerekend op de periodes van 72 maanden loopbaanonderbreking.

Aan de ambtenaar die zijn loopbaan voltijds onderbreekt met toepassing van dit verlof wordt een uitkering van 17.411 frank toegekend.

XVI. VERMINDERDE PRESTATIES VOOR PERSOONLIJKE AANGELEGENHEID

De ambtenaar kan zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden. Ook hier dienen de prestaties ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht dienen te worden. De prestaties die verricht moeten worden kunnen niet meer verdeeld worden over de maand (zie hoger).

De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand.

Indien de ambtenaar geen recht meer heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 133 of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking niet meer omgezet in beschikbaarheid wegens persoonlijke aangelegenheden, maar voor die periode wel in de administratieve stand van non-activiteit.

XVII. WEERSLAG VAN VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN OP DE PENSIOENEN VAN DE OPENBARE SECTOR

Het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verlopen en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, heeft niets gewijzigd aan de principes inzake de aanneembaarheid van de verlopen voor het pensioen van de openbare sector; deze liggen hoofdzakelijk vervat in de wet van 10 januari 1974 tot regeling van de inaanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas.

Bezoldigde verlopen en afwezigheden komen in aanmerking voor het recht op en de berekening van het pensioen ten laste van de Openbare Schatkist. Hetzelfde geldt in principe voor de perioden gedurende welke het personeelslid zich onbezoldigd in een toestand bevindt die met dienstactiviteit is gelijkgesteld.

De perioden van beschikbaarheid met een wachtgeld zijn eveneens aanneembaar voor het openen van het recht op pensioen en de berekening ervan.

Indien deze aanneembare verlopen of afwezigheden in de periode vallen die in aanmerking komt voor het vaststellen van de referentiewedde op grond waarvan het pensioen wordt berekend, wordt voor die verlopen of afwezigheden rekening gehouden met de wedden en de weddebijlagen die de betrokkene zou genoten hebben indien hij gewoon in dienst was gebleven. Voor de ambtenaar die in beschikbaarheid met wachtgeld is gesteld zonder recht op bevordering tot een hogere wedde, wordt de referentiewedde in voorkomend geval vastgesteld op basis van zijn laatste activiteitswedde en zijn laatste weddebijslag.

Het verlof zonder wedde dat niet gelijkgesteld is met dienstactiviteit kan slechts voor ten hoogste één maand per kalenderjaar in aanmerking genomen worden (b.v. de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden).

Voor een zelfde periode kan in principe geen dubbel pensioenvoordeel toegekend worden, tenzij verschillende ambtenarijken gelijktijdig werden uitgeoefend. De aanneembaarheid van een periode van verlof of afwezigheid blijft dan ook zonder uitwerking indien tijdens die periode diensten werden verstrekt die in aanmerking komen voor de berekening van een pensioen in één van de pensioenstelsels van de openbare sector die vermeld worden in artikel 1 van de wet van 14 april 1965 tot

entre les divers régimes de pensions du secteur public. C'est ainsi que le congé accordé à un agent de l'Etat pour lui permettre d'accomplir un stage dans une école moyenne libre subventionnée n'est plus pris en considération si ces services en qualité de stagiaire comptent également pour la pension à charge du Trésor public. D'autre part, si un agent de l'Etat continue à poursuivre une fonction secondaire en tant que bibliothécaire communal à temps partiel tandis que, en qualité d'agent de l'Etat, il a été mis en disponibilité avec traitement d'attente, la période de disponibilité sera prise en considération pour sa pension à charge du Trésor public si une pension communale particulière lui est octroyée pour ses services en tant que bibliothécaire.

Si un agent de l'Etat a exercé, au cours d'une période d'absence non rémunérée qui est assimilée à l'activité de service ou au cours d'une période de disponibilité avec jouissance d'un traitement d'attente, une activité professionnelle qui lui donne droit à une pension ou à une rente en vertu d'un régime de pension non visé à l'article 1^{er} de la loi précitée du 14 avril 1965, la part de cette pension ou de cette rente (par exemple une pension de travailleur à charge de l'Office national des Pensions) correspondant à la période d'absence ou de disponibilité est déduite de l'accroissement de pension à charge du Trésor public résultant de la prise en considération de cette même période. En ce qui concerne les avantages dérivant de contrats d'assurance, cette déduction est toutefois limitée à la partie de ces avantages qui correspond aux primes versées par l'employeur.

Lorsque du chef de l'exercice d'une mission ou d'un mandat, un agent de l'Etat bénéficie d'une pension ou perçoit un capital tenant lieu d'une telle pension à charge d'un Etat étranger, d'une personne de droit public étranger ou d'une institution internationale, la période de congé pour mission à laquelle se rapporte cet avantage ne peut être prise en considération pour l'établissement du montant de la pension du secteur public, à moins que le pensionné n'en fasse la demande. Dans ce dernier cas, la partie de l'avantage octroyé par le pouvoir ou l'institution étrangère ou internationale qui correspond à la période de congé pour mission doit être déduite de l'accroissement de pension du secteur public résultant de la prise en considération de cette même période (article 46bis de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires).

L'admissibilité de certains congés, non assortis d'une rémunération mais assimilés à de l'activité de service, des périodes d'absence qui résultent d'un départ anticipé à mi-temps ou d'une semaine volontaire de quatre jours tels qu'ils ont été instaurés par la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, ainsi que les périodes d'interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle, doit le cas échéant être limitée en application des dispositions de l'arrêté royal n° 442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

En matière de pensions, l'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs est assimilée à une interruption normale de la carrière.

Pour le droit à la pension de retraite, et en principe également pour son calcul, les douze premiers mois d'une interruption complète ou partielle de la carrière, sont pris gratuitement en considération, comme s'il n'y avait pas eu d'interruption de la carrière.

Les quarante-huit mois suivants de l'interruption complète ou partielle de la carrière, comptent également pour la pension à condition que les cotisations personnelles requises aient été versées en temps utile.

Le versement de ces cotisations n'est toutefois pas requis pour une période de vingt-quatre mois au plus pendant laquelle l'intéressé ou son conjoint habitant sous le même toit, perçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans. Cette période ne doit pas nécessairement correspondre à la deuxième et à la troisième année d'interruption de la carrière.

En aucun cas, les périodes d'interruption de la carrière qui sont admissibles gratuitement ou moyennant le versement de cotisations pour le droit à la pension de retraite et le calcul de celle-ci ne peuvent excéder la durée des prestations effectives de la carrière. Elles sont limitées dans tous les cas à soixante mois au maximum.

vaststelling van een zeker verband tussen de onderscheiden pensioenregelingen van de openbare sector. Zo zal het verlof dat aan een rijksambtenaar werd toegestaan om hem toe te laten een stage te vervullen in een gesubsidieerde vrije middelbare school niet meer in aanmerking genomen worden indien die diensten als stagiair meetellen voor het pensioen ten laste van de Openbare Schatkist. Anderzijds, zo een rijksambtenaar een bijambt als deeltijds gemeentebibliothecaris blijft verder zetten terwijl hij als rijksambtenaar in beschikbaarheid met een wachtgeld werd gesteld, zal de periode van beschikbaarheid toch in aanmerking komen voor zijn pensioen ten laste van de Openbare Schatkist indien hem voor zijn diensten als bibliothecaris een afzonderlijk gemeentelijk pensioen wordt toegekend.

Indien een rijksambtenaar tijdens een onbezoldigde periode van afwezigheid die met dienstactiviteit is gelijkgesteld of tijdens een periode van beschikbaarheid met een wachtgeld een beroepsactiviteit heeft uitgeoefend die hem aanspraak verleent op een pensioen of een rente krachtens een niet in artikel 1 van voornoemde wet van 14 april 1965 bedoelde pensioenregeling, wordt het gedeelte van dat pensioen of die rente (b.v. een werknemerspensioen ten laste van de Rijksdienst voor Pensioenen) dat met de periode van afwezigheid of beschikbaarheid overeenstemt, afgetrokken van de verhoging van het pensioen ten laste van de Openbare Schatkist die het gevolg is van de inaanmerkingneming van diezelfde periode. Ten aanzien van de uit verzekeringscontracten voortvloeiende voordelen wordt deze vermindering evenwel beperkt tot het gedeelte van die voordelen dat overeenstemt met de door de werkgever gestorte premies.

Wanneer een rijksambtenaar, wegens het uitoefenen van een opdracht of een mandaat, een pensioen of een als zodanig geldend kapitaal ontvangt van een vreemde Staat, van een vreemde publiekrechtelijk persoon of van een internationale instelling, mag de periode van verlof wegens opdracht waarop dit voordeel betrekking heeft niet in aanmerking genomen worden om het bedrag van het pensioen van de openbare sector vast te stellen, tenzij de gepensioneerde erom verzoekt. In dat laatste geval dient het gedeelte van het door de buitenlandse of internationale macht of instelling toegekende voordeel dat met de periode van verlof wegens opdracht overeenstemt, afgetrokken te worden van de verhoging van het pensioen van de openbare sector die het gevolg is van de inaanmerkingneming van diezelfde periode (artikel 46bis van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen).

De aanneembaarheid van sommige niet bezoldigde verloven die met dienstactiviteit gelijkgesteld zijn, van de perioden van afwezigheid die het gevolg zijn van een halftijdse vervroegde uittreding of van een vrijwillige vierdagenweek zoals die werden ingevoerd bij de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, alsook van de perioden van volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking, dient in voorkomend geval beperkt te worden in toepassing van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidsdiensten.

Inzake pensioenen wordt de loopbaanonderbreking om palliatieve zorg te verstrekken gelijkgesteld met een gewone loopbaanonderbreking.

Voor het recht op het rustpensioen, en in principe ook voor de berekening ervan, komen de eerste twaalf maanden tijdens welke volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking wordt genomen volkomen gratis in aanmerking, alsof er geen loopbaanonderbreking was geweest.

De volgende achtenveertig maanden waarin volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking wordt genomen, tellen mee voor het pensioen mits tijdige storting van de vereiste persoonlijke bijdragen.

De storting van deze bijdragen is evenwel niet vereist voor een periode van ten hoogste vierentwintig maanden gedurende welke de betrokkene of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt voor een kind dat minder dan 6 jaar oud is. Deze periode moet niet noodzakelijk overeenstemmen met het tweede en het derde jaar loopbaanonderbreking.

De perioden van loopbaanonderbreking die gratis of mits het storten van bijdragen aanneembaar zijn voor het recht op rustpensioen en de berekening ervan, mogen in geen geval de duur van de effectieve loopbaanprestaties overschrijden. Zij zijn in alle gevallen beperkt tot maximum zestig maanden.

Pour les périodes d'absence pour interruption de la carrière qui doivent être validées, la cotisation personnelle est fixée à 7,5 p.c. du traitement dont l'agent aurait bénéficié s'il était resté en service ou, en cas d'interruption partielle de la carrière, de la différence entre ce traitement et celui qu'il perçoit encore effectivement.

Le membre du personnel qui désire valider une période d'interruption de la carrière est tenu de souscrire auprès de l'autorité dont il relève, l'engagement d'effectuer les versements requis. Le modèle de formulaire actuellement en vigueur à cet effet a été imprimé au *Moniteur belge* du 19 mai 1993. Les cotisations personnelles elles-mêmes doivent parvenir au pouvoir ou à l'organisme qui gère le système des pensions de survie du membre du personnel intéressé, avant la date de prise de cours de la pension et au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit celle durant laquelle se situe la période ou la fraction de période que l'agent désire valider.

Le total des périodes ainsi admissibles d'absence pour interruption complète ou partielle de la carrière, les périodes d'absence non rémunérées postérieures au 31 décembre 1982 et assimilées à de l'activité de service, ainsi que les périodes d'absence résultant du régime de départ anticipé à mi-temps ou du régime de la semaine volontaire de quatre jours, n'est pris en compte pour le calcul de la pension qu'à concurrence d'un maximum de 20 p.c. de la durée des services et périodes qui, abstraction faite des périodes mentionnées et des périodes bonifiées à un titre quelconque (par ex. bonifications pour études), sont pris en compte pour le calcul de la pension.

Les périodes d'interruption complète ou partielle de la carrière qui ont été validées avant le 1^{er} juillet 1991 peuvent ne pas être prises en considération pour déterminer si cette limite de 20 p.c. a été atteinte ou non. Lorsqu'un membre du personnel est pensionné avant l'âge de 60 ans pour inaptitude physique, toutes les périodes d'interruption complète ou partielle de la carrière validées peuvent même ne pas être prises en compte. Si une de ces dispositions d'exception est appliquée, le total des absences prises ainsi en considération pour le calcul de la pension ne peut toutefois excéder cinq années. Ces exceptions ne sont applicables que si elles sont plus favorables pour le pensionné, c.à.d. aussi longtemps que l'application de la règle normale des 20 p.c. ne fournit pas plus de cinq années de congés ou absences admissibles.

Un certain nombre d'absences non rémunérées qui sont assimilées statutairement à de l'activité de service, sont exclues du champ d'application de l'arrêté royal n° 442 du 4 août 1986 (par ex. congé parental, congé pour stage dans un autre service public). Ces absences ne doivent par conséquent pas tomber dans la limite précitée des 20 p.c. pour être admissibles pour le calcul de la pension. Elles n'entrent toutefois pas en considération non plus pour déterminer le volume des services et périodes qui sert de base pour l'établissement de cette limite maximum.

Le volume précité est établi le cas échéant conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 206 du 29 août 1983 réglant le calcul de la pension du secteur public pour les services à prestations incomplètes. Les absences sont calculées à concurrence de la fraction qu'elles représentent par rapport à une absence complète dans une fonction à prestations complètes.

Les cotisations versées pour valider les périodes d'interruption de la carrière ne sont en principe pas remboursées, même si elles ne fournissent pas un avantage de pension effectif. Parfois, ceci ne peut être constaté qu'à la fin de la carrière du membre du personnel. Seules les cotisations versées indûment qui n'auraient jamais pu fournir aucun avantage de pension peuvent être remboursées sur demande à l'intéressé. Ceci sera par exemple le cas si des cotisations ont été versées pour une période d'interruption de la carrière qui était gratuitement admissible pour la pension.

Pour des informations plus détaillées en ce qui concerne les aspects pratiques, il est fait référence à la brochure « L'interruption de la carrière et la pension du secteur public » de l'Administration des Pensions qui peut être commandée gratuitement au service de documentation de cette administration à l'adresse suivante : Tour des Finances boîte 31, boulevard du Jardin botanique 50, à 1010 Bruxelles (Tél. : 02/210.67.63).

Le Ministre de la Fonction publique,
A. Flahaut.

Voor de perioden van afwezigheid wegens loopbaanonderbreking die moeten gevalideerd worden, is de persoonlijke bijdrage vastgesteld op 7,5 pct. van de wedde die de ambtenaar zou genoten hebben indien hij in dienst was gebleven of, in geval van deeltijdse loopbaanonderbreking, van het verschil tussen deze wedde en die welke hij nog effectief ontvangt.

Het personeelslid dat een periode van loopbaanonderbreking wenst te valideren, is ertoe gehouden bij de overheid waarvan het afhangt, de verbintenis aan te gaan de vereiste stortingen te verrichten. Het thans geldende modelformulier daartoe werd afgedrukt in het *Belgisch Staatsblad* van 19 mei 1993. De persoonlijke bijdragen zelf dienen toegekomen te zijn bij de macht of de instelling die het stelsel van de overlevingspensioenen van het betrokken personeelslid beheert, vóór de datum waarop het pensioen ingaat en ten laatste op 31 december van het jaar dat volgt op dat waarin de periode of het gedeelte van de periode die het personeelslid wenst te valideren, zich situeert.

Het totaal van de aldus aanneembare perioden van afwezigheid wegens volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking, de niet bezoldigde perioden van afwezigheid na 31 december 1982 die met dienstactiviteit gelijkgesteld zijn, alsook de perioden van afwezigheid die het gevolg zijn van een halftijdse vervroegde uittreding of van een vrijwillige vierdagenweek, wordt slechts in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen ten belope van maximum 20 pct. van de duur van de diensten en perioden die, afgezien van de hierboven vermelde perioden en van de om welke reden ook vergoede perioden (b.v. bonificaties wegens studies), meetellen voor de berekening van het pensioen.

De perioden van volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking die vóór 1 juli 1991 werden gevalideerd, mogen buiten beschouwing gelaten worden om te bepalen of deze 20 pct.-grens al dan niet werd bereikt. Wanneer een personeelslid vóór de leeftijd van 60 jaar gepensioneerd wordt wegens lichamelijke ongeschiktheid mogen zelfs alle gevalideerde periodes van volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking daartoe buiten beschouwing gelaten worden. Indien één van deze uitzonderingsbepalingen wordt toegepast, mag het totaal van de aldus voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen afwezigheden evenwel niet hoger zijn dan vijf jaar. Deze uitzonderingen worden slechts toegepast wanneer dit voor de gepensioneerde voordeliger is, d.w.z. zolang de toepassing van de gewone 20 pct.-regel niet meer dan vijf jaar aanneembare verlopen en afwezigheden oplevert.

Een aantal niet bezoldigde afwezigheden die statutair met dienstactiviteit zijn gelijkgesteld, wordt uit het toepassingsgebied van het koninklijk besluit nr. 442 van 4 augustus 1986 gesloten (b.v. ouderschapsverlof, verlof voor stage in een andere overheidsdienst). Deze afwezigheden moeten bijgevolg niet binnen voornoemde 20 pct.-grens vallen om aanneembaar te zijn voor de berekening van het pensioen. Zij komen echter evenmin in aanmerking voor het bepalen van het volume van de diensten en perioden dat als grondslag dient voor het vaststellen van die maximumgrens.

Laatstgenoemd volume wordt in voorkomend geval vastgesteld met toepassing van de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 206 van 29 augustus 1983 tot regeling van de berekening van het pensioen van de openbare sector voor diensten met onvolledige opdracht. De afwezigheden worden berekend in functie van het gedeelte dat zij vertegenwoordigen in verhouding tot een volledige afwezigheid in een ambt met volledige opdracht.

Bijdragen die gestort werden ter validering van perioden van loopbaanonderbreking worden in principe niet terugbetaald, ook al leveren ze geen effectief pensioenvoordeel op. Soms kan dit pas op het einde van de loopbaan van het personeelslid worden vastgesteld. Alleen ten onrechte gestorte bijdragen die nooit enig pensioenvoordeel hadden kunnen opleveren, kunnen desgevraagd aan de betrokkene worden terugbetaald. Dit laatste zal bijvoorbeeld het geval zijn indien bijdragen gestort werden voor een periode van loopbaanonderbreking die gratis aanneembaar was voor het pensioen.

Voor meer gedetailleerde informatie over de praktische aspecten terzake, kan verwezen worden naar de brochure « De loopbaanonderbreking en het pensioen van de openbare sector » van de Administratie der Pensioenen, welke gratis kan besteld worden bij de documentatiedienst van deze administratie op volgend adres : Financietoren bus 31, Kruidtuinlaan 50, te 1010 Brussel (Tel. : 02/210.67.63).

De Minister van Ambtenarenzaken,
A. Flahaut.

Annexe I

Incidence des congés et absences sur les pensions du secteur public

Dans les exemples suivants, le volume des services et périodes qui sert de base pour l'établissement de la limite des 20 p.c. est calculé dans la colonne I. La colonne II mentionne les absences qui doivent en principe tomber dans la limite des 20 p.c. pour être admissibles pour le calcul de la pension. La colonne III comporte les absences qui ne doivent pas tomber dans cette limite maximum pour être comptabilisées pour le calcul de la pension, ainsi que les périodes qui ne sont pas prises en considération pour l'établissement du volume des services et périodes qui sert de base pour l'établissement de la limite des 20 p.c.

Exemple 1 : Un agent est entré en service le 1^{er} janvier 1980 et part, à sa propre demande, à la pension à partir du 1^{er} janvier 2015 à l'âge de 60 ans.

Carrière	I	II	III
Bonification de diplôme	—	—	48 mois
01.01.1980 – 31.12.1994 prestations à temps plein	180 mois	—	—
01.01.1995 – 31.12.1995 interruption complète de la carrière : pas de cotisations requises (12 premiers mois)	—	12 mois	—
01.01.1996 – 31.12.1999 interruption complète de la carrière : validée	—	48 mois	—
01.01.2000 – 31.12.2014 prestations à temps plein	180 mois	—	—
TOTAL	360 mois	60 mois	48 mois

Les périodes d'absence sont intégralement admissibles étant donné que leur total (60 mois) n'excède pas 20 % des services réellement prestés ($360 \times 20 \% = 72$ mois). La pension sera calculée sur la base de $(360 + 60 + 48) = 468$ mois de services et périodes admissibles.

Exemple 2 : Un agent est entré en service le 1^{er} novembre 1980 et part à la pension à partir du 1^{er} janvier 2002 parce qu'il a atteint l'âge limite de 65 ans.

Carrière	I	II	III
Service militaire	18 mois	—	—
01.11.1980 – 31.12.1981 prestations à temps plein	14 mois	—	—
01.01.1982 – 31.01.1982 congé pour motifs impérieux d'ordre familial (pris avant le 1 ^{er} janvier 1983)	—	—	1 mois
01.02.1982 – 31.12.1987 prestations à temps plein	71 mois	—	—
01.01.1988 – 31.12.1988 interruption complète de la carrière : pas de cotisations requises (12 premiers mois)	—	12 mois	—
01.01.1989 – 31.12.1989 interruption complète de la carrière : validée avant 1 ^{er} juillet 1991	—	(12 mois)	—
01.01.1990 – 31.12.1990 interruption complète de la carrière : non validée	—	—	—
01.01.1991 – 31.12.1997 prestations à temps plein	84 mois	—	—
01.01.1998 – 31.12.1998 interruption complète de la carrière : pas de cotisations requises (enfant < 6 ans + allocations familiales)	—	12 mois	—
01.01.1999 – 31.12.1999 interruption partielle de la carrière (50 %) : pas de cotisations requises (enfant < 6 ans + allocations familiales)	12 mois x 50 % = 6 mois	12 mois x 50 % = 6 mois	—
01.01.2000 – 31.12.2000 interruption partielle de la carrière (50%) : validée	12 mois x 50 % = 6 mois	12 mois x 50 % = 6 mois	—
01.01.2001 – 31.12.2001 interruption partielle de la carrière (50%) : pas de validation possible (> 60 mois)	12 mois x 50 % = 6 mois	—	—
TOTAL	205 mois	48 mois (dont 12 mois validés avant le 1 ^{er} juillet 1991)	1 mois

En principe, seulement (205 x 20 % =) 41 des 48 mois d'absence pourraient être pris en considération pour le calcul de la pension. Toutefois, puisque la période d'interruption complète de la carrière du 1^{er} janvier 1989 en 31 décembre 1989 a déjà été validée avant le 1^{er} juillet 1991, elle peut être exclue pour l'établissement de la limite des 20 p.c. Les absences peuvent ainsi être prises en considération jusqu'à un maximum de (41 + 12 =) 53 mois. Par conséquent, l'ensemble des 48 mois d'absence seront comptabilisés. La pension sera calculée sur la base de (205 + 48 + 1 =) 254 mois de services et périodes admissibles.

Exemple 3 : Un agent est entré en service le 1^{er} septembre 1991 et est pensionné au 1^{er} janvier 2009 avant l'âge de 60 ans pour inaptitude physique.

Carrière	I	II	III
01.09.1991 – 31.08.1996 prestations à temps plein	60 mois	—	—
01.09.1996 – 31.12.1999 semaine volontaire de quatre jours (L. 10 avril 1995)	32 mois	8 mois	—
01.01.2000 – 31.12.2000 interruption partielle de la carrière (50%) : pas de cotisations requises (12 premiers mois)	12 mois x 50 % = 6 mois	12 mois x 50 % = 6 mois	—
01.01.2001 – 31.12.2004 interruption complète de la carrière : validée	—	(48 mois)	—
01.01.2005 – 31.10.2005 prestations à temps plein	10 mois	—	—
01.11.2005 – 31.12.2005 congé parental	—	—	2 mois
01.01.2006 – 31.12.2007 interruption complète de la carrière : pas de validation possible (>60 mois)	—	—	—
01.01.2008 – 31.12.2008 prestations à temps plein	12 mois	—	—
TOTAL	120 mois	62 mois (dont 48 mois vali- dés)	2 mois

En principe, seulement (120 x 20 % =) 24 des 62 mois d'absence pourraient être pris en considération pour le calcul de la pension. Etant donné qu'il s'agit toutefois ici d'une pension pour inaptitude physique avant l'âge de 60 ans et que la période du 1^{er} janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2004 a été validée, celle-ci peut ne pas être prise en considération pour l'établissement de la limite des 20 p.c. Puisque les absences pourraient ainsi être prises en considération jusqu'à un maximum de (24 + 48 =) 72 mois, l'ensemble des 62 mois d'absence devraient en principe être comptabilisés pour le calcul de la pension. Toutefois, étant donné qu'en cas d'application de cette règle d'exception, le total des périodes d'absence prises en considération pour le calcul de la pension ne peut excéder cinq ans, seulement 60 des 62 mois d'absence seront finalement pris en considération. La pension sera calculée sur la base de (120 + 60 + 2 =) 182 mois de services et périodes admissibles.

Bijlage I

Weerslag van verloven en afwezigheden op de pensioenen van de openbare sector

In onderstaande voorbeelden wordt in kolom I het volume van de diensten en perioden berekend dat als grondslag dient voor het vaststellen van de 20 pct.-grens. In kolom II worden de afwezigheden vermeld die in principe binnen die 20 pct.-grens moeten vallen om aanneembaar te zijn voor de berekening van het pensioen. Kolom III bevat de afwezigheden die niet binnen die maximumgrens moeten vallen om mee te tellen voor de berekening van het pensioen, alsook de perioden die niet in aanmerking komen voor het bepalen van het volume van de diensten en perioden dat als grondslag dient voor het vaststellen van de 20 pct.-grens.

Voorbeeld 1 : Een ambtenaar is op 1 januari 1980 in dienst getreden en gaat op de leeftijd van 60 jaar op eigen verzoek met pensioen vanaf 1 januari 2015.

Loopbaan	I	II	III
Diplomabonificatie	—	—	48 maanden
01.01.1980 – 31.12.1994 voltijdse prestaties	180 maanden	—	—
01.01.1995 – 31.12.1995 volledige loopbaanonderbreking : geen bijdragen vereist (eerste 12 maanden)	—	12 maanden	—
01.01.1996 – 31.12.1999 volledige loopbaanonderbreking : gevalideerd	—	48 maanden	—
01.01.2000 – 31.12.2014 voltijdse prestaties	180 maanden	—	—
TOTAAL	360 maanden	60 maanden	48 maanden

De perioden van afwezigheid zijn volledig aanneembaar daar het totaal ervan (60 maanden) niet groter is dan 20 % van de werkelijk gepresteerde diensten ($360 \times 20 \% = 72$ maanden). Het pensioen zal berekend worden op basis van $(360 + 60 + 48 =) 468$ maanden aanneembare diensten en perioden.

Voorbeeld 2 : Een ambtenaar is op 1 november 1980 in dienst getreden en gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens van 65 jaar op pensioen vanaf 1 januari 2002.

Loopbaan	I	II	III
Militaire dienst	18 maanden	—	—
01.11.1980 – 31.12.1981 voltijdse prestaties	14 maanden	—	—
01.01.1982 – 31.01.1982 verlof om dwingende redenen van familiaal belang (genomen vóór 1 januari 1983)	—	—	1 maand
01.02.1982 – 31.12.1987 voltijdse prestaties	71 maanden	—	—
01.01.1988 – 31.12.1988 volledige loopbaanonderbreking : geen bijdragen vereist (eerste 12 maanden)	—	12 maanden	—
01.01.1989 – 31.12.1989 volledige loopbaanonderbreking : gevalideerd vóór 1 juli 1991	—	(12 maanden)	—
01.01.1990 – 31.12.1990 volledige loopbaanonderbreking : niet gevalideerd	—	—	—
01.01.1991 – 31.12.1997 voltijdse prestaties	84 maanden	—	—
01.01.1998 – 31.12.1998 volledige loopbaanonderbreking : geen bijdragen vereist (kind < 6 jaar + kinderbijslag)	—	12 maanden	—
01.01.1999 – 31.12.1999 deeltijdse loopbaanonderbreking (50 %) : geen bijdragen vereist (kind < 6 jaar + kinderbijslag)	12 maanden x 50 % = 6 maanden	12 maanden x 50 % = 6 maanden	—
01.01.2000 – 31.12.2000 deeltijdse loopbaanonderbreking (50 %) : gevalideerd	12 maanden x 50 % = 6 maanden	12 maanden x 50 % = 6 maanden	—
01.01.2001 – 31.12.2001 deeltijdse loopbaanonderbreking (50 %) : geen validering mogelijk (> 60 maanden)	12 maanden x 50 % = 6 maanden	—	—
TOTAAL	205 maanden	48 maanden (waarvan 12 maanden gevalideerd vóór 1 juli 1991)	1 maand

In principe zouden slechts (205 x 20 % =) 41 van de 48 maanden afwezigheid in aanmerking kunnen genomen worden voor de berekening van het pensioen. Vermits evenwel de periode van volledige loopbaanonderbreking van 1 januari 1989 tot 31 december 1989 reeds werd gevalideerd vóór 1 juli 1991, mag zij uitgesloten worden voor het bepalen van de 20 pct.-grens. De afwezigheden kunnen aldus tot een maximum van (41 + 12 =) 53 maanden in aanmerking genomen worden. Bijgevolg zullen alle 48 maanden afwezigheid meetellen. Het pensioen zal berekend worden op basis van (205 + 48 + 1 =) 254 maanden aanneembare diensten en perioden.

Voorbeeld 3 : Een ambtenaar is op 1 september 1991 in dienst getreden en wordt op 1 januari 2009 vóór de leeftijd van 60 jaar gepensioneerd wegens lichamelijke ongeschiktheid.

Loopbaan	I	II	III
01.09.1991 – 31.08.1996 voltijdse prestaties	60 maanden	—	—
01.09.1996 – 31.12.1999 vrijwillige vierdagenweek (W. 10 april 1995)	32 maanden	8 maanden	—
01.01.2000 – 31.12.2000 deeltijdse loopbaanonderbreking (50 %) : geen bijdragen vereist (eerste 12 maanden)	12 maanden x 50 % = 6 maanden	12 maanden x 50 % = 6 maanden	—
01.01.2001 – 31.12.2004 volledige loopbaanonderbreking : gevalideerd	—	(48 maanden)	—
01.01.2005 – 31.10.2005 voltijdse prestaties	10 maanden	—	—
01.11.2005 – 31.12.2005 ouderschapsverlof	—	—	2 maanden
01.01.2006 – 31.12.2007 volledige loopbaanonderbreking : geen validering mogelijk (> 60 maanden)	—	—	—
01.01.2008 – 31.12.2008 voltijdse prestaties	12 maanden	—	—
TOTAAL	120 maanden	62 maanden (waarvan 48 maanden gevalideerd)	2 maanden

In principe zouden slechts (120 x 20 % =) 24 van de 62 maanden afwezigheid in aanmerking kunnen genomen worden voor de berekening van het pensioen. Daar het hier evenwel gaat om een pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid vóór de leeftijd van 60 jaar en de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2004 werd gevalideerd, mag deze buiten beschouwing gelaten worden voor het bepalen van de 20 pct.-grens. Vermits de afwezigheden aldus tot een maximum van (24 + 48 =) 72 maanden in aanmerking zouden kunnen genomen worden, zouden in principe alle 62 maanden afwezigheid voor de berekening van het pensioen moeten meegeteld worden. Daar evenwel, in geval van toepassing van deze uitzonderingsregel, het totaal van de voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen perioden van afwezigheid vijf jaar niet mag overschrijden, zullen uiteindelijk slechts 60 van de 62 maanden afwezigheid in aanmerking genomen worden. Het pensioen zal berekend worden op basis van (120 + 60 + 2 =) 182 maanden aanneembare diensten en perioden.

Annexe II

Déclaration de subrogation en cas d'accident cause par la faute d'un tiers

Accident qui ne peut pas être considéré comme un accident du travail ou comme un accident survenu sur le chemin du travail; à ne déclarer qu'en cas d'incapacité de travail.

I. EMPLOYEUR

Dénomination :

Type d'Administration :

Ministère/Service/organisme d'intérêt public/Etablissement Scientifique/...

Adresse Services Centraux :

Personne de contact/gestionnaire du dossier ;

II. VICTIME

— Signalétique avec Nom/prénom/Adresse/

— Statut : STAT/CONTR/AUTRE (à préciser)

— Numéro médical :

— Régime de travail :

— Numéro de téléphone : travail/privé (facultatif)

III. ACCIDENT/VICTIME

— Date :

— Heure :

— Lieu :

— Circonstances (rapport succinct) :

— Type de lésion + gravité :

— Durée prévisible de l'incapacité :

— Coordonnées du médecin traitant :

— Causes de l'accident :

— Identification du ou de responsables :

Nom/prénom/Adresse/etc...

Indication si Piéton/A vélo/En voiture/Dans le train/Autre;

Indication si le(s) responsable(s) étai(en)t sous l'autorité d'un employeur au moment de l'accident

(+ indication du nom de l'assureur de l'employeur);

Dénomination de l'Assureur du (des) responsable(s) + adresse et numéro de contrat.

— Y a-t-il eu constat d'accident (joindre copie du constat) ?

Eventuellement rapport de police ?

—Y a-t-il eu un ou des témoins (Nom/Prénom/Adresse)

IV. DECLARATION DE SUBROGATION

Avec déclaration sur l'honneur + date et signature de la victime.

Bijlage II

Subrogatieverklaring in geval van een ongeval veroorzaakt door een derde

Ongeval dat niet kan beschouwd worden als een arbeidsongeval of als een een ongeval op de weg van en naar het werk; enkel aan te geven bij arbeidsongeschiktheid

I. WERKGEVER

Benaming :

Type van bestuur :

Ministrie/dienst/instelling voor openbaar nut/wetenschappelijke inrichting/...

Adres hoofdbestuur :

Contactpersoon/dossierbeheerder ;

II. SLACHTOFFER

— Signalement met naam/voornaam/adres/

— Statuut : STAT/CONTR/ANDER (te vermelden)

— Medisch nummer :

— Arbeidsregeling :

— Telefoonnummer : werk/privé (facultatief)

III. ONGEVAL/SLACHTOFFER

— Datum :

— Uur :

— Plaats :

— Omstandigheden (beknopt verslag) :

— Type van kwetsuur + ernst ervan :

— Voorziene duur van de onbekwaamheid :

— Gegevens van de behandelende geneesheer :

— Oorzaak van het ongeval :

— Identificatie van de verantwoordelijke(n) :

Naam/voornaam/adres/enz...

Aangeven of voetganger/per fiets/wagen/trein/ander :

Aangeven of de verantwoordelijke(n) op het ogenblik van het ongeval onder het gezag stond(en) van een werkgever

(+ aangeven van de naam van de werkgever);

Benaming van de verzekeraar van de verantwoordelijke(n) + adres en nummer van de polis

— Was er een vaststelling van ongeval (afschrift van vaststelling bijvoegen) ?

Eventueel politieverslag ?

— Was er of waren er (een) getuige(n) (naam/voornaam/adres)

IV. VERKLARING VAN INDEPLAATSSTELLING

Met verklaring op erewoord + datum en handtekening van het slachtoffer

Annexe III
Le régime des congés du personnel statutaire des ministères fédéraux

Type de congé ou d'absence Applicable à	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
CONGE ANNUEL DE VACANCES - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 10 - 13	- Par choix de l'agent et en respectant les nécessités du service - une période continue d'au moins une semaine	26 jours < 45 ans 27 jours : 45-49 ans 28 jours > 49 ans Congé de vacances supplémentaire : 60 ans : 1 jour ouvrable 61 ans : 2 jours ouvrables 62 ans : 3 jours ouvrables 63 ans : 4 jours ouvrables 64 ans : 5 jours ouvrables	- au prorata des prestations fournies de l'année de vacances (et donc, pas de l'année précédente) - Le congé annuel de vacances est proportionnellement réduit par : 1. le congé pour candidature aux élections et le congé pour stage ou période d'essai 2. le départ anticipé à mi-temps 1la semaine volontaire de quatre jours 4. le congé pour mission 5. l'interruption de carrière 6. les absences par lesquelles l'agent est mis dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.	Oui	Activité de service	Non	Non
<p><u>En cas de passage du secteur privé au secteur public</u> : les prestations fournies dans le secteur privé ne donnent pas droit à des congés annuelles de vacances à l'administration. Le droit au congé dans le secteur public fédéral est ouvert lors de l'entrée en service, et cela au prorata des prestations de l'année en question. L'employeur précédent doit payer un "pécule de vacances" anticipé qui comporte également un montant correspondant à la rémunération des jours de vacances qui restent à prendre, pour lesquels le travailleur avait créé un droit pendant son occupation.</p> <p><u>En cas de passage du secteur public au secteur privé</u> : l'administration doit uniquement payer un pécule de vacances, selon les règles du secteur public, en proportion des prestations fournies au cours de l'année, où le contrat se termine. Si cela était impossible en raison des nécessités du service, le travailleur a droit à une allocation de compensation au prorata du nombre de jours de congés qui n'ont pas été pris. Le travailleur intéressé ne peut pas prétendre à des jours de congé au cours de l'année suivante, à moins que ce ne soit proportionnellement à sa mise au travail auprès du nouvel employeur. Rien n'empêche ce dernier, par contrat, d'accorder des jours de vacances mais dans ce cas le travailleur ne sera pas indemnisé.</p>								
JOURS FERIES - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 14		Les jours fériés légaux 1 ^{er} janvier lundi de pâques Ascension 1 ^{er} mai lundi de Pentecôte 21 juillet 15 août 1 ^{er} novembre 11 novembre 25 décembre les jours fériés réglementaires 2 novembre 15 novembre 26 décembre	Non - le membre du personnel obligé de travailler un de ces jours obtient un congé de récupération. - les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont compensés par un congé au cours de la période du 27 au 31 décembre inclus	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGE DE CIRCONSTANCES - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 15	1. le mariage du travailleur 2. l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple ou moment de l'événement 3. le décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple	4 jours ouvrables 4 jours ouvrables 4 jours ouvrables	Non	Oui	Activité de services	Non	Non

Type de congé ou d'absence Applicable à	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
		4. le mariage d'un enfant	2 jours ouvrables					
		5. le mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent	1 jour ouvrable					
		6. le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que se soit, habitant sous le même toit que l'agent	2 jours ouvrables					
		7. le décès d'un parent ou allié au deuxième ou troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent	1 jour ouvrable					
		8. le changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de l'Etat dans les frais de déménagement	1 jour ouvrable					
		9. l'ordination ou l'entrée au couvent d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique	1 jour ouvrable					
		10. la communion solennelle d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique	1 jour ouvrable					
		11. la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit au moment de l'événement en couple	1 jour ouvrable					
		12. la participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	1 jour ouvrable					
		13. la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction	Pour la durée nécessaire					
		14. l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement	Le temps nécessaire avec un maximum de deux jours ouvrables					

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
CONGÉ EXCEPTIONNELS - statutaires	AR 19.11.98 Art. 16	- candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communaux, des conseils provinciaux, des conseils communaux et le Parlement européen.	La durée de la campagne	Non	Non	Activité de service	Oui	Oui
CONGÉS EXCEPTIONNELS - statutaires	AR 19.11.98 Art. 17	- période de stage ou d'essai	Durée normale du stage ou de la période d'essai	Non	Non	Activité de service	Oui	Oui
CONGÉS EXCEPTIONNELS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 18	- participation à un jury de Cour d'Assises	Durée de la session	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉS EXCEPTIONNELS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 19	- remplir des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps	Durée des prestations	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉS EXCEPTIONNELS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 20	- congés pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, l'enfant de la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle - une attestation médicale est nécessaire	Limité à 4 jours ouvrables par an	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉS EXCEPTIONNELS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 21	- congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée - une attestation est nécessaire	Pas plus de 5 jours ouvrables par an	Non	Oui	Activité de service	Non	Non

Type de congé ou d'absence Applicable à	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
CONGES EXCEPTIONNELS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 22	- don de moëlle osseuse	Max. 4 jours ouvrables prenant cours le jour de prélèvement de la moëlle osseuse	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGES EXCEPTIONNELS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 23	- don d'organes ou de tissus	Durée de l'hospitalisation et de la convalescence requise + la durée des examens médicaux préalables	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGE MATERNITE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 24 - 32	- introduire un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement	15 semaines dont : - le congé prénatal : 1 semaine de repos obligatoire avant l'accouchement et 6 (8 semaines en cas de naissance multiple) semaines facultatives - le congé postnatal : 8 semaines obligatoires + les jours du congé prénatal qui n'ont pas encore été pris Si l'agent a épuisé le congé prénatal et si l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins 8 semaines à compter de sa naissance, la mère peut reporter le congé prénatal facultatif (6 semaines au maximum) jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.	Non	Oui 15 (17) semaines complètement rémunérées	Activité de service	Non	Non
ECARTEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 31	- Les autres conditions ne sont pas remplies - Etre exposé aux risques	Le temps nécessaire	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGE POUR EXAMENS MEDICAUX PRENATALS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 30	- la demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile - les examens ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service	Le temps nécessaire pour les examens	Non	Oui	Activité de service	Non	Non

Type de congé ou d'absence Applicable à	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
CONGÉ DE PATER- NITE COMME CON- VERSION DU CONGÉ DE MATERNITE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 33	- en cas de décès de la mère - lorsque le bébé quitte l'hôpital et lorsque la mère reste hospi- talisée	Durée max. : au plus tard jus- qu'à l'expiration du délai du congé de maternité	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉ PARENTAL LORS DE LA NAISSANCE OU L'ADOPTION D'UN ENFANT - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 34 - 35	- à prendre avant que l'enfant ait 10 ans - ne peut être fractionné que par mois, à prendre par jour entier	Max. 3 mois par enfant	Non	Non	Activité de service	Non	Non
CONGÉ D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFI- CIEUSE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 36 - 37	- l'enfant doit avoir moins de 10 ans	Maximum 6 semaines pour l'enfant de moins de 3 ans et maximum 4 semaines dans les autres cas (durée doublée lors- que l'enfant est handicapé)	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉ POUR MOTIFS IMPÉRIEUX D'ORDRE FAMILIAL - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 38 - 40	- motifs impérieux d'ordre fami- lial - hospitalisation d'une per- sonne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent - accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans	Max. 15 jours	Oui	Non	Activité de service	Non	Non
CONGÉ DE MALADIE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 41 - 49	- un jour de maladie, prévenir le chef direct - plusieurs jours de maladie, il faut un certificat médical	- Max. 21 jours ouvrables par 12 mois d'ancienneté de ser- vice - s'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables - Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un acci- dent causé par la faute d'un tiers ne sont pas pris en consi- dération pour déterminer le nombre de jours de congé	Oui - réduction du nombre de jours de congé de maladie en cas de : 1. congé pour candidature aux élec- tions et congé pour stage au période d'essai, le départ anticipé à mi-temps, la semaine volontaire de quatre jours, de la carrière, les absences par lequel- les l'agent est mis dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité 2. absence pour maladie 3. non-activité	Oui	Activité de service	Non	Oui

Type de congé ou d'absence	Applicable à	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
								Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
CONGÉ DE MALADIE D'OFFICE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 46 §2	Etre menacé par une maladie professionnelle	Le temps nécessaire	Non	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉ POUR UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 46	Dans le cas où : - un accident de travail - un accident survenu sur le chemin du travail - une maladie professionnelle	Sans limite de temps	Non	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
DISPONIBILITE POUR MALADIE - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 65 - 68	- épuisement du capital congé de maladie				- traitement d'attente mensuel = 60 % du dernier traitement d'activité - traitement d'attente mensuel = dernier traitement d'activité si reconnu comme maladie grave et de longue durée	Disponibilité	Oui	Oui
PRESTATIONS REDUITES POUR MALADIE - statutaires	AR 19.11.98 Art. 50 - 54	- avis de l'office médico-social de l'Etat qui en informe le secrétaire général - certificat du médecin de l'agent	- Max. une période de 30 jours calendrier - des prorogations sont possibles pour une même période	Non	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
DISPONIBILITE PAR RETRAIT D'EMPLOI DANS L'INTERET DU SERVICE - statutaires	AR 19.11.98 Art. 63 - 64		Au maximum la durée du nombre de services pris en considération pour le calcul de la pension de retraite, sauf les services militaires, les services comme objet de conscience et les périodes de disponibilité	Non	Non	1 ^{re} année : traitement d'attente = 100 % du dernier traitement d'activité à partir de la 2 ^e année : 1/60 ^e du dernier traitement d'activité par année de service à la date de la mise en disponibilité	Disponibilité	Oui	Oui
CONGÉ DE FORMATION - statutaires	AR 19.11.98 Art. 69 - 94	- une formation professionnelle agréée - dans l'intérêt du service	Max. 120 heures par année scolaire (1 ^{er} septembre - 31 août)	Le congé de formation est diminué proportionnellement aux absences ci-après obtenues durant l'année scolaire en cours : 1. absences avec la position administrative de non-activité ou disponibilité 2. congé pour candidature aux élections, congé pour stage ou période d'essai et congé pour motifs impérieux d'ordre familial 3. congé pour mission 4. interruption de la carrière 5. départ anticipé à mi-temps 6. semaine volontaire de quatre jours		Oui	Activité de service	Non	Non

Type de congé ou d'absence Applicable à	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
CONGÉ DE PROMOTION SOCIALE - statutaires - stagiaires	AR 21.08.70		Max. 10 jours ouvrables par an	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉ POUR L'EXERCICE D'UNE FONCTION DANS UN CABINET MINISTÉRIEL - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 95 - 98	- il s'agit d'une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral ou dans le cabinet d'un président ou d'un membre du gouvernement d'une communauté ou d'une Région ou du Collège réuni de la commission communautaire commune	Indéterminée	Non	Oui	Activité de service	Non	Non
CONGÉ POUR MISSION D'INTERET GENERAL - statutaires	AR 19.11.98 Art. 99 - 112	- une mission confiée ou agréée par le gouvernement belge ou une administration publique belge - mission internationale - mission dans un groupement de jeunesse ou un organisme culturel	- Durée max. 2 ans - des prorogations sont possibles pour une même période - pour les missions dans un groupement de jeunesse ou un organisme culturel, les dispenses de service sont accordées pour six ans en plus	Non	Non	Activité de service si reconnu comme intérêt général Non-activité si pas reconnu comme intérêt général	Oui	Oui
ABSENCE DE LONGUE DUREE POUR RAISONS PROFESSIONNELLES - statutaires	AR 19.11.98 Art. 113 - 115		- 2 ans au maximum pour l'ensemble de la carrière - si cette absence est fractionnée une période de 6 mois au moins	Non	Non	Non-activité	Oui	Oui
INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE - statutaires	AR 19.11.98 Art. 116 - 139		- Max. 72 mois d'interruption complète de la carrière - max. 72 mois pour interruption partielle de la carrière professionnelle - périodes consécutives au non de 3 mois au moins et de 12 mois au plus	Non	Non rémunéré mais droit à l'allocation - interruption complète de la carrière : allocation = 10.504 fr./mois - interruption partielle de la carrière 1° réduite de 1/4 : 2.626fr./mois 2° réduite de 1/3 : 3.501 fr./maand 3° réduite de : 5.252 fr./mois	Activité de service	Oui	Oui
INTERRUPTION DE LA CARRIERE POUR CONGÉ PARENTAL - statutaires - stagiaires	Arrêté royal 19.11.98 Art. 35	Naissance (jusqu'à 4 ans) ou adoption (jusqu'à 8 ans) d'un enfant	Max. 3 mois en cas d'interruption complète et max. 6 mois en cas d'interruption à mi-temps	Non	Non rémunéré mais droit à l'allocation de 17.411 fr. en cas d'interruption complète et 8.705 fr. en cas d'interruption à mi-temps	Activité de service	Oui	Oui

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Position administrative	Réduction	
							Congé annuel de vacance	Crédit de maladie
Applicable à INTERRUPTION DE LA CARRIERE POUR SOINS OCTROYES A UN MEMBRE DU MENAGE OU DE LA FAMILLE GRAVEMENT MALADE - statutaires - stagiaires	Arrêté royal 19.11.98 Art. 117	Attestation du médecin traitant	Max. 12 mois en cas d'interruption complète et max. 24 mois en cas d'interruption partielle	Non	Non rémunéré mais droit à l'allocation de 17.411 fr. en cas d'interruption complète et en cas d'interruption partielle. 1° réduite d'1/5 3.482 fr./mois 2° réduite d'1/4 4.353 fr./mois 3° réduite d'1/3 5.804 fr./mois 4° réduite d'1/2 8.705 fr./mois	Activité de service	Oui	Oui
INTERRUPTION DE LA CARRIERE POUR SOINS PALLIATIFS - statutaires - stagiaires	AR 19.11.98 Art. 117	- soins palliatifs significatif assistance médicale, sociale, administrative et psychologique et soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale - attestation du médecin traitant	- 1 mois éventuellement être prolongé d'un mois - Pour le calcul des 72 mois d'interruption normale de la carrière, le congé palliatif ne compte pas	Non	Non, mais bien droit à l'allocation	Activité de service	Oui	Oui
SEMAINE VOLONTAIRE DE QUATRE JOURS - statutaires	Loi 10.04.95	- Etre mis au travail à temps plein - Est un droit, sauf exclusion (rang 13 ou supérieur, rang 10 ou supérieur dirigeant un service vice extérieur)	Jusqu'au moment de l'arrêt par l'agent	Non	4/5 traitement + 3.250 fr par mois (indexé)	Activité de service	Oui	Oui
DEPART ANTICIPE A MI-TEMPS - statutaires	Loi 10.04.95	- Max. 5 ans précédant la pension anticipée au moins - être âgé de 55 ans au moins	Max. 5 ans	Non	50 % du traitement + 11.940 fr par mois	Activité de service	Oui	Oui
PRESTATIONS REDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE - statutaires	AR 19.11.98 Art. 140 - 143	Système général : statutaires inférieurs au rang 13 Système spécifique : statutaires inférieurs au rang 13 et ayant au moins 50 ans au ayant au moins 50 ans au ayant moins 2 enfants de moins de 15 ans	- 3 mois au moins et 24 mois au plus (possibilité de prorogation) - Réduction des prestations de ; * ou 4/5	Non	Système général : traitement au prorata Système spécifique : 1/2 = 60 % traitement 2/3 = 73,325 % traitement 3/4 = 80 % traitement 4/5 = 84 % traitement	Non-activité	Oui	Oui

Bijlage III
De verlofregeling van het statutair personeel van de federale ministeries

Type verlof of afwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziektecrediet
JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 10 - 13	- Door keuze van de ambtenaar en met inachtneming van de behoeften van de dienst - één continu periode van ten minste 1 week	25 dagen < 45 jaar 26 dagen : 45-49 jaar 27 dagen > 49 jaar Bijkomend vakantieverlof : 60 jaar : 1 werkdag 61 jaar : 2 werkdagen 62 jaar : 3 werkdagen 63 jaar : 4 werkdagen 64 jaar : 5 werkdagen	- naar rata van de verrichte prestaties van het vakantiejaar (en dus niet van het jaar voordien) - het jaarlijks vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd door : 1. verlof voor kandidaatsstelling bij verkiezingen en verlof voor stage of proefperiode 2. de halfzijdse vervroegde uitreding 3. de vrijwillige vierdagenweek 4. verlof voor opdracht 5. loopbaanonderbreking 6. de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit is geplaatst.	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
<p>In geval van overstap van de privé-sector naar de publieke sector : de prestaties geleverd in de privé-sector geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof bij de administratie. Het recht op verlof in de federale openbare sector wordt geopend bij de indiensttreding en dit pro rata van de prestaties in dat jaar. De vroegere werkgever dient een > vervroegd vakantiegeld = te betalen waarin tevens een bedrag vervat is dat overeenstemt met het loon voor de nog op te nemen vakantiedagen, waarop de werknemer een recht had opgebouwd tijdens zijn tewerkstelling.</p> <p>In geval van overstap van de publieke sector naar de privé-sector : de administratie dient enkel een vakantiegeld uit te betalen, volgens de regels van de publieke sector, in verhouding tot de geleverde prestaties, tijdens het jaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Indien door de behoeften van de dienst dat onmogelijk was, heeft de werknemer recht op een compensatietoelage pro rata het aantal niet genomen vakantiedagen. De betrokken werknemer kan geen aanspraak maken op verlofdagen tijdens het daaropvolgende jaar, tenzij in verhouding tot zijn tewerkstelling bij de nieuwe werkgever. Niets belet deze laatste, bij overeenkomst, vakantiedagen toe te staan, maar in dit geval zal de werknemer niet vergoed worden.</p>								
FEESTDAGEN - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 14		de wettelijke feestdagen 1 januari paasmaandag O.H.Hemelvaart 1 mei Pinkstermaandag 21 juli 15 augustus 1 november 11 november 25 december de reglementaire feestdagen 2 november 15 november 26 december	Neen - het personeelslid dat verplicht is te werken op één van deze dagen, bekomt een inhaalverlof	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
OMSTANDIGHEIDSVLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 15	1. huwelijk van de ambtenaar 2. bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft	4 werkdagen 4 werkdagen	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen

Type verlof of afwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziekteverlof
		<p>3. overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie de ambtenaar samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de ambtenaar of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft</p> <p>4. huwelijk van een kind</p> <p>5. huwelijk van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, een kleinkind van de ambtenaar</p> <p>6. Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar</p> <p>7. Overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede of de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar</p> <p>8. verandering van standplaats opgelegd in het belang van de dienst, wanneer de verplaatsing een bijdrage van de Staat in de verhuiskosten meebrengt</p> <p>9. priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie dan de rooms-katholieke van een kind van de werknemer, van zijn echtgenoot(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft</p> <p>10. plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere religie dan de rooms-katholieke van een kind van de werknemer, van zijn echtgenoot(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft</p> <p>11. deelneming van een kind van de werknemer, van zijn echtgenoot(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft aan het feest van de «vrijzinnige jeugd»</p>	<p>4 werkdagen</p> <p>2 werkdagen</p> <p>1 werkdag</p> <p>2 werkdagen</p> <p>1 werkdag</p> <p>2 werkdagen</p> <p>1 werkdag</p> <p>2 werkdagen</p> <p>1 werkdag</p> <p>1 werkdag</p> <p>1 werkdag</p> <p>1 werkdag</p>					

Type verlof of afwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziekteverlof
		12. bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter 13. oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege 14. de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of van een opnemingsbureau	1 werkdag voor de nodige duur de nodige tijd met een maximum van twee werkdagen					
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen	KB 19.11.98 Art. 16	- kandidaatstelling voor verkiezingen van de federale wegevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, van de gemeenteraden en de Europees Parlement.	de duur van de campagne	Neen	Neen	Dienstactiviteit	Ja	Ja
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen	KB 19.11.98 Art. 17	- stage- of proefperiode	normale duur van de stage of de proefperiode	Neen	Neen	Dienstactiviteit	Ja	Ja
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 18	- deelname aan assisenjury	duur van de zitting	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 19	- verrichten van prestaties bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstnemer bij het korps	duur van de prestaties	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 20	- verlof wegens overmacht die het gevolg is van een ziekte of een ongeval overkomen aan volgende personen met wie hij samenleeft : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een kind van de persoon met wie men samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of op de uitoefening van de pleegvoogdij - Doktersattest is noodzakelijk	beperkt tot 4 werkdagen per jaar	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen eb

Type verlof of aanwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziektekrediet
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 21	- vergezellen van mindervaliden en zieken tijdens vakantie-reizen en - verblijven in België of het buitenland die georganiseerd zijn door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling - een attest is noodzakelijk	Niet meer dan 5 werkdagen per jaar	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 22	- afstaan van beenmerg	Max. 4 werkdagen aanvang op de dag van het afstaan van het beenmerg	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 23	- afstaan van organen en weefsels	Duur van de hospitalisatie en van de vereiste herstelperiode + de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
B E V A L L I N G S - VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 24 - 32	- een geneeskundig attest indienen waaruit de vermoedelijke datum van de bevalling blijkt - het postnataal verlof: 8 weken verplicht + de nog niet opgenomen dagen van het facultatieve prenataal verlof Indien de ambienaar het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Indien het pasgeboren kind gedurende ten minste 8 weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verpleeginrichting moet opgenomen blijven, kan de moeder het niet opgenomen facultatieve prenatale verlof (max. 6 weken) uitsluiten tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt.	15 weken waarvan: - het prenataal verlof: 1 week verplichte rust vóór de bevalling en 6 (8 weken in geval van meerling) facultatieve weken - het postnataal verlof: 8 weken verplicht + de nog niet opgenomen dagen van het facultatieve prenataal verlof	Neen	Ja 15 (17) weken volledig bezoldigd	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERWIJDERING VAN DE ARBEIDSPLAATS - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 31	- de andere voorwaarden werden niet vervuld - blootgesteld worden aan risico's	De nodige tijd	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen eb

Type verlof of aanwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziektekrediet
VERLOF VOOR PRENATALE MEDISCHE ONDERZOEKEN - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 30	- de aanvraag van de ambtenaar moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs - de onderzoeken kunnen niet plaatsvinden buiten de diensturen	De nodige tijd voor de onderzoeken	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VADERSCHAPS-VERLOF ALS OMZETTING VAN HET BEVALLINGS-VERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 33	- bij het overlijden van de moeder - bij het verlaten van het ziekenhuis van de baby en bij blijvende opname van de moeder in het ziekenhuis	Max. duur: uiterlijk tot het verstrijken van de termijn van bevallingsverlof	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
OUDERSCHAPS-VERLOF BIJ DE GEBOORTE OF ADOPTIE VAN EEN KIND - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 34 - 35	- te nemen vóór het kind 10 jaar is - enkel mogelijk te splitsen in maanden, op te nemen in volledige dagen	Max. 3 maanden per kind	Neen	Neen	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERLOF VOOR DE OPVANG MET HET OOG OP ADOPTIE OF PLEEGVOOGDIJ - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 36 - 37	- het kind moet minder dan 10 jaar oud zijn	Ten hoogste 6 weken voor een kind beneden de 3 jaar en ten hoogste 4 weken in de andere gevallen (verduubeling van de duur bij een mindervalide kind)	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAAL BELANG - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 38 - 40	- dwingende reden van familiaal belang	Max. 15 dagen	Ja	Neen	Dienstactiviteit	Neen	Neen
		- ziekenhuisopname van een persoon die met een ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont - opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt	Max. 30 dagen, opgenomen in periodes van minimaal 5 werkdagen	Ja (zie jaarlijks vakantieverlof)	Neen	Dienstactiviteit	Neen	Neen eb

Type verlof of afwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziekteverlof
VERLOF WEGENS ZIEKTE - statutairen - stagfairs	KB 19.11.98 Art. 41 - 49	- één dag ziekte, naast hogere chef verzwijgen - meerdere dagen ziekte, medisch getuigschrift is noodzakelijk	- Max. 21 werkdagen per 12 maanden dienstactiviteit - is hij nog geen 36 maanden in dienst, dan wordt zijn wedde hem niettemin gedurende 63 werkdagen gewaarborgd - verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen.	Ja - vermindering van het aantal ziektedagen in geval van: 1. verlof voor kandidaatstelling bij verkiezingen en verlof voor stage of proefperiode, de halftijdse vroegde uittreding, de vrijwillige vierdagenweek, verlof voor opdracht, loopbaanonderbreking, de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst 2. afwezigheid wegens ziekte 3. non-activiteit	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Ja
AMTSHALVE VERLOF WEGENS ZIEKTE - statutairen - stagfairs	KB 19.11.98 Art. 46, § 2	Door een beroepsziekte bedreigd worden	De nodige periode	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERLOF WEGENS ARBEIDSONGEVAL OF BEROEPSZIEKTE - statutairen - stagfairs	KB 19.11.98 Art. 46	Ingeval van: - Arbeidsongeval - Een ongeval op de weg van en naar het werk - Beroepsziekte	Zonder tijdsbeperking	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
DISPONIBILITEIT WEGENS ZIEKTE - statutairen - stagfairs	KB 19.11.98 Art. 65 - 68	- uitputting van het kapitaal aan ziekteverlof			- maandelijks wachtgeld = 60% van de laatste activiteitswedde - maandelijks wachtgeld = laatste activiteitswedde indien erkend als een ernstige en langdurige ziekte	Disponibiliteit	Ja	Ja
VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS ZIEKTE - statutairen	KB 19.11.98 Art. 50 - 54	- advies van de sociaal-medische rijksdienst die de secretaris-generaal op de hoogte brengt - attest van de geneesheer van de ambtenaar - attest van de arts aangesteld door de sociaal-medische rijksdienst	- Max. een periode van 30 kalenderdagen - verlengingen zijn mogelijk voor een zelfde periode	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
DISPONIBILITEIT WEGENS AMBTSONHEFFING IN HET BELANG VAN DE DIENST - statutairen	KB 19.11.98 Art. 63 - 64	—	Maximum de duur van het aantal diensten dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het rustpensioen, behoudens de militaire diensten, de diensten als gewetensbezwaarde en de periodes van beschikbaarheid	Neen	$\frac{\text{1e jaar: wachtgeld} = 100\% \text{ van de laatste activiteitswedde}}{\text{vanaf 2e jaar: } 1/60\text{ste van de laatste activiteitswedde per dienstjaar op datum van de}} \text{ op beschikbaarheidsstelling}$	Disponibiliteit	Ja	Ja

Type verlof of afwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziekteverlof
O P L E I D I N G S - VERLOF - statutairen	KB 19.11.98 Art. 69 - 94	- een erkende beroepsopleiding - in het belang van de dienst	Max. 120 uren per schooljaar (1 september - 31 augustus)	Het opleidingsverlof wordt in evenredige mate verminderd gedurende het lopende schooljaar in geval van : 1. afwezigheden waarbij in administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit 2. verlof voor kandidaatstelling voor verkiezingen, verlof voor stage of proefperiode en verlof om dwingende redenen van familiaal belang 3. verlof voor opdracht 4. loopbaanonderbreking 5. haltijdse vervroegde uittrekking 6. vrijwillige vierdagenweek	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERLOF VOOR SOCIALE PROMOTIE - statutairen - stagiairs	KB 21.08.70		Max. 10 werkdagen per jaar	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERLOF VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN AMBT BIJ EEN MINISTERIEEL KABINET - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 95 - 98	- het is een ambt bij het kabinet van een federale minister of een staatssecretaris of bij het kabinet van de voorzitter of van een lid van een regering van een Gemeenschap of een Gewest of van het Verenigd College van de Gemeenschapselijke Gemeenschapscommissie	Onbepaald	Neen	Ja	Dienstactiviteit	Neen	Neen
VERLOF VOOR OPDRACHT VAN ALGEMEEN BELANG - statutairen	KB 19.11.98 Art. 99 - 112	- een door de Belgische Regering of een Belgisch openbaar bestuur toevertrouwde of erkende opdracht - internationale opdracht - opdracht in jeugdbeweging of culturele instelling	- Max. duur 2 jaar - verlengingen voor een zelfde periode zijn mogelijk - voor opdrachten bij jeugd- en culturele diensten worden vrijstelling van dienst voor ten hoogste zes jaar toegekend	Neen	Neen	Dienstactiviteit indien algemeen belang erkend is Non-activiteit indien algemeen belang niet erkend is	Ja	Ja
AFWEZIGHEID VAN LANGE DUUR WEGENS PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN - statutairen	KB 19.11.98 Art. 113 - 115		-Max. 2 jaar tijdens de hele loopbaan - bij opsplitsing minimum een periode van 6 maand	Neen	Neen	Non-activiteit	Ja	Ja
LOOPBAANONDERBREKING - statutairen	KB 19.11.98 Art. 116 - 139		- Max. 72 maanden volledige loopbaanonderbreking - max. 72 maanden voor deeltijdse loopbaanonderbreking - al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste 12 maanden	Neen	Niet bezoldigd maar wel recht op uitkering - Voltijdse loopbaanonderbreking : uitkering = 10.504 fr./maand - gedeeltelijke loopbaanonderbreking 1° met 1/4 verminderd : 2.626 fr./maand 2° met 1/3 verminderd : 3.501 fr./maand 3° met 1/2 verminderd : 5.252 fr./maand	Dienstactiviteit	Ja	Ja

Type verlof of aanwezigheid van toepassing op	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Administratieve stand	Vermindering	
							Jaarlijks vakantieverlof	Ziektecrediet
LOOPBAANONDERBREKING VOOR OUDERSCHAPSVERLOF - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 35	Geboorte (tot 4 jaar) of adoptie (tot 8 jaar) van een kind	Max. 3 maanden voltijds en max. 6 maanden halftijds	Neen	Niet bezoldigd maar wel recht op uitkering van 17.411 fr. voor voltijds en 8.705 fr. voor halftijds	Dienstactiviteit	Ja	Ja
LOOPBAANONDERBREKING VOOR ZORG VOOR EEN ZWAAR ZIEK GEZINS-OFFAMILIELID - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 117	Attest van de behandelende geneesheer	Max 12 maanden voltijds en max. 24 maanden deeltijds	Neen	Niet bezoldigd maar wel recht op uitkering van 17.411 fr. voor voltijds en voor deeltijds: 1° met 1/5 verminderd: 3.482 fr./maand 2° met 1/4 verminderd: 4.353 fr./maand 3° met 1/3 verminderd: 5.804 fr./maand 4° met 1/2 verminderd: 8.705 fr./maand	Dienstactiviteit	Ja	Ja
LOOPBAANONDERBREKING VOOR PALLIATIEVE ZORGEN - statutairen - stagiairs	KB 19.11.98 Art. 117	- palliatieve verzorging betrekend medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden - attest van de behandelende geneesheer	- 1 maand, eventueel verlengbaar met 1 maand - Voor de berekening van de 72 maanden gewone loopbaanonderbreking, telt het palliatief verlof niet mee	Neen	Neen, maar wel recht op verhoogde uitkering	Dienstactiviteit	Ja	Ja
VRIJWILLIGE VIERDAGENWEEK - statutairen	Wet 10.04.95	- Voltijds tewerkgesteld zijn - is een recht, behalve de uitsluitingen (rang 13 of hoger, rang 10 of hoger die een buitendienst leiden)	Tot het ogenblik van stopzetting door de ambtenaar	Neen	4/5 wedde + 3.250 Bfr per maand (geïndexeerd)	Dienstactiviteit	Ja	Ja
HALFTIJDSE VROEGDE UITTREDDING - statutairen	Wet 10.04.95	- Maximaal 5 jaar voorafgaand aan de opruistelling - Minimum 55 jr oud zijn	Max. 5 jaar	Neen	50 % van de wedde + 11.940 Bfr per maand	Dienstactiviteit	Ja	Ja
VERMINDERDE PRESTATIES VOOR PERSOONLIJKE AANGELEGENHEID - statutairen	KB 19.11.98 Art. 140 - 143	Algemeen stelsel: statutairen lager dan rang 13 Specifiek stelsel: statutairen lager dan rang 13 en minstens 50 jaar of minstens 2 kinderen jonger dan 15 jaar	- Ten minste 3 en ten hoogste 24 maanden (verlenging mogelijk) - Vermindering kan voor 1/2, 3/4 of 4/5 van de normale prestaties	Neen	Algemeen stelsel: wedde pro rata Specifiek stelsel: 1/2 = 60 % wedde 2/3 = 73,325 % wedde 3/4 = 80 % wedde 4/5 = 84 % wedde	Non-activiteit	Ja	Ja

Annexe IV
Le régime des congés du personnel contractuel des ministères fédéraux

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Droit à l'augmentation de traitement	Réduction du congé annuel
CONGE ANNUUEL DE VACANCES	AR 19.11.98 Art. 10 – 13	- Par choix de l'agent et en respectant les nécessités du service - une période continue d'au moins une semaine	26 jours < 45 ans 27 jours : 45-49 ans 28 jours > 49 ans Congé de vacances supplémentaire : 60 ans : 1 jour ouvrable 61 ans : 2 jours ouvrables 62 ans : 3 jours ouvrables 63 ans : 4 jours ouvrables 64 ans : 5 jours ouvrables	- au prorata des prestations fournies de l'année de vacances (et donc, pas de l'année précédente) - Le congé annuel de vacances est proportionnellement réduit par : 1. la semaine volontaire de quatre jours 2. l'interruption de carrière. 3. D'autres absences ne peuvent servir comme service actif pour fixer le congé de vacances annuelles que pour autant qu'elles soient rémunérées par l'administration (p.ex. absence non rémunérée pour maladie assimilée à la disponibilité)	Oui	Oui	Non
		En cas de passage du secteur privé ou secteur public : les prestations fournies dans le secteur privé ne donnent pas droit à des congés annuelles de vacances à l'administration. Le droit au congé dans le secteur public fédéral est ouvert lors de l'entrée en service, et cela au prorata des prestations de l'année en question. L'employeur précédent doit payer un «pécule de vacances anticipé» qui comporte également un montant correspondant à la rémunération des jours de vacances qui restent à prendre, par lesquels le travailleur avait créé un droit pendant son occupation. En cas de passage du secteur public au secteur privé : l'administration doit uniquement payer un pécule de vacances, selon les règles du secteur public, en proportion des prestations fournies au cours de l'année, où le contrat se termine. Si cela était impossible en raison des nécessités du service, le travailleur a droit à une allocation de compensation au prorata du nombre de jours de congés qui n'ont pas été pris. Le travailleur intéressé ne peut pas prétendre à des jours de congé au cours de l'année suivante, à moins que ce ne soit proportionnellement à sa mise au travail auprès du nouvel employeur. Rien n'empêche ce dernier, par contrat, d'accorder des jours de vacances mais dans ce cas le travailleur ne sera pas indemnisé.					
JOURS FERIES	AR 19.11.98 Art. 14		<u>Les jours fériés légaux :</u> 1 janvier lundi de Pâques Ascension 1 mai lundi de Pentecôte 21 juillet 15 août 1 novembre 11 novembre 25 décembre <u>les jours fériés réglementaires :</u> 2 novembre, 15 novembre 26 décembre	Non - le membre du personnel obligé de travailler un de ces jours obtient un congé de récupération. - les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont compensés par un congé au cours de la période du 27 au 31 décembre inclus	Oui	Oui	Non
CONGE DE CIRCONSTANCES	AR 19.11.98 Art. 15	1. le mariage du membre de personnel 2. l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle le membre de personnel vit en couple au moment de l'événement 3. le décès du conjoint, de la personne avec laquelle le membre de personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle le membre de personnel vit en couple 4. mariage d'un enfant 5. le mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du membre de personnel	4 jours ouvrables 4 jours ouvrables 4 jours ouvrables 2 jours ouvrables 1 jour ouvrable	Non	Oui	Oui	Non

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Droit à l'augmentation de traitement	Réduction du congé annuel
		6. le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre de personnel	2 jours ouvrables				
		7. le décès d'un parent ou allié au deuxième ou troisième degré n'habitant pas sous le même toit que le membre de personnel	1 jour ouvrable				
		8. le changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de l'Etat dans les frais de déménagement	2 jours ouvrables				
		9. l'ordination ou l'entrée au couvent d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre de personnel vit en couple au moment de l'événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique	1 jour ouvrable				
		10. la communion solennelle d'un enfant du membre de personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre de personnel vit en couple au moment de l'événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique	1 jour ouvrable				
		11. la participation d'un enfant du membre de personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre de personnel vit au moment de l'événement en couple à la fête de la jeunesse laïque	1 jour ouvrable				
		12. la participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	1 jour ouvrable				
		13. la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction	Pour la durée nécessaire				
		14. l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement	Le temps nécessaire avec un maximum de deux jours ouvrables jours ouvrables				
CONGES	AR 19.11.98 Art. 18	Participation à un jury de Cour d'Assises	Durée de la session		Oui	Oui	Non
CONGES EXCEPTIONNELS	AR 19.11.98 Art. 19	Remplir des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps	Durée des prestations		Oui	Oui	Non
CONGES EXCEPTIONNELS	AR 19.11.98 Art. 22	- don de moëlle osseuse	- max. 4 jours ouvrables prenant cours le jour de prélèvement de la moëlle osseuse		Oui	Oui	Non

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Droit à l'augmentation de traitement	Réduction du congé annuel
CONGES EXCEPTIONNELS	AR 19.11.98 Art. 23	- don d'organes ou de tissus	- durée de l'hospitalisation et de la convalescence requise + la durée des examens médicaux préalables		Oui	Oui	Non
CONGE DE MATERNITE	Loi sur le travail 16.03.71 art.39 AR 03.07.96 Art. 216	Introduira un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement.	15 semaines dont : - le congé prénatal : 1 semaine de repos obligatoire avant l'accouchement et 6 (8 semaines en cas de naissance multiple) semaines facultatives - le congé postnatal : 8 semaines obligatoires + les jours du congé prénatal qui n'ont pas encore été pris Si le membre du personnel a épuisé le congé prénatal et si l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins 8 semaines à compter de sa naissance, la mère peut reporter le congé prénatal facultatif (6 semaines au maximum) jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.	Non	Non Droit à l'indemnité de maternité (à charge de la sécurité sociale) : - au cours des 30 premiers jours du repos de maternité : 82 % de la rémunération perdue illimitée - à partir du 31e jour : 75 % de la rémunération perdue mais limitée au plafond valable pour les indemnités AMI normales En cas de la prolongation du congé prénatal les jours supplémentaires ne sont indemnisés qu'à 60 %.	Oui	Non
CONGE POUR EXAMEN MEDICAL PRENATAL	Loi sur le travail 16.03.71 Art. 39bis AR 03.07.96 Art. 216	- avertir l'employeur de la grossesse - les examens ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail - avertir préalablement l'employeur de l'absence	Le temps nécessaire pour les examens	Non	Oui	Oui	Non
ECARTEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL	Loi 03.07.67 AR 24.01.69	- Les autres conditions ne sont pas remplies - Etre exposé aux risques	Le temps nécessaire	Non	Suspension contrat travail	Non	Non
CONGE DE PATERNITE COMME CONVERSION DU CONGE DE MATERNITE	AR 17.10.94	- en cas de décès de la mère - lorsque le bébé quitte l'hôpital et lorsque la mère reste hospitalisée - si un des deux parents est statutaire, il a le régime statutaire	Durée maximum : au plus tard jusqu'à l'expiration du délai du congé de maternité	Non	- En cas de décès : le droit à une indemnité à charge de la mutualité, est calculé sur la rémunération du père, selon les % de l'indemnité de maternité - en cas d'hospitalisation : la mère conserve l'indemnité de maternité, le père reçoit 60% AMI sur la rémunération resolve	Oui	Non

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Droit à l'augmentation de traitement	Réduction du congé annuel
CONGE PARENTAL LORS DE LA NAISSANCE OU L'ADOPTION D'UN ENFANT	AR 19.11.98 Art.34-35	- à prendre avant que l'enfant ait 10 ans - ne peut être fractionné que par mois, à prendre par jour entier	Max. 3 mois	Non	Non	Oui	Non
CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE TUTELLE OFFICIEUSE	AR 19.11.98 Art.36-37	- l'enfant doit avoir moins de 10 ans	Maximum 6 semaines pour l'enfant de moins de 3 ans et maximum 4 semaines dans les autres cas (durée doublée lorsque l'enfant est handicapé)	Non	Oui	Oui	Non
CONGE POUR RAISONS IMPERIEUSES	Loi 03.07.78 art. 30bis AR 11.10.91	- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne habitant avec le membre du personnel sous le même toit ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit - dommages matériels grave aux biens du membre du personnel, tels que les dégâts causés à l'habitation du membre du personnel par un incendie ou une catastrophe naturelle - comparution comme partie devant un tribunal - d'autres événements déterminés d'un commun accord entre employeur et le membre du personnel qui doivent être considérés comme raisons impérieuses	Max. 10 jours de travail par année civile	Pour le membre du personnel occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.	Non	Oui	Non
CONGE DE PROTECTION	Loi 03.07.67 AR 24.01.69	- Les autres conditions ne sont pas remplies - Etre exposé aux risques	Le temps nécessaire	Non	Non	Non	Oui
CONGE POUR MALADIE OU ACCIDENT AUTRE QU'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL	Loi 03.07.78 AR. 06.12.74	- un jour de maladie, prévenu le chef direct - plusieurs jours de maladie, il faut un certificat médical			Oui, pendant les périodes de salaire garanti. Après cette période d'intervention assurance maladie et invalidité (AMI). A partir du 15ème jour (ouvriers) intervention de l'AMI + versement de l'indemnité tenant lieu de salaire mensuel garanti.	Oui, sauf pour les périodes au cours desquelles le contractuel est à charge de l'AMI	Non, sauf pour les périodes au cours desquelles le contractuel est à charge de l'AMI
ACCIDENT DE TRAVAIL, ACCIDENT SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE	Loi 03.07.78 Loi 03.07.67 AR. 24.01.69			Non	Oui	Oui	Non
CONGE DE FORMATION	AR 19.11.98 Art. 69 - 94		Max. 120 heures par année scolaire	En fonction des absences pendant l'année scolaire	Oui	Oui	Non
CONGE DE PROMOTION	AR 21.08.70 chapitre II	Intérêt de service cours syndicats	Max. 10 jours ouvrables/an	Non	Oui	Oui	Non

Type de congé ou d'absence	Base légale	Conditions	Durée	Réduction de la durée	Droit au traitement	Droit à l'augmentation de traitement	Réduction du congé annuel
DETACHEMENT AU CABINET D'UN MINISTRE	AR 20.05.65 AR 19.11.98 Art. 95 - 98		Indéterminée		Oui	Oui	Non
INTERRUPTION COMPLETE DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE	Loi 22.01.95 AR 02.01.91 modifiant 02.12.97	- est un droit pour ceux qui ont été mis au travail auprès du même employeur pendant une période pendant une période ininterrompue d'un an, sauf pour les fonctions exclues, pour lesquelles un accord peut éventuellement être donné	Interruption totale Max. 6 ans en périodes de min. 3 mois et max. 1 an		Non, mais allocation à charge de l'ONEM	Non	Oui
INTERRUPTION PARTIELLE DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE	AR 02.01.91	Voir interruption complète de la carrière professionnelle mais : pour la réduction d'1/5, 1/4, 1/3, l'accord du fonctionnaire dirigeant est requis			Non, mais allocation à charge de l'ONEM	Non	Oui
INTERRUPTION DE LA CARRIERE POUR SOINS PALLIATIFS	AR 02.01.91 art. 4 et 7 bis	C'est un droit : l'accord du fonctionnaire dirigeant n'est pas requis - le remplacement n'est pas requis non plus; - il doit s'agir de soins palliatifs vers une personne - pour aide médicale, priale, administrative et psychologique - souffrant d'une maladie incurable et se trouvant dans une phase terminale. Un certificat médicale est donc requis	- 1 mois, éventuellement être prolongé d'un mois - Pour le calcul des 72 mois d'interruption normale de la carrière, le congé palliatif ne compte pas	Non	Non, mais allocation à charge de l'ONEM	Non	Oui
LA SEMAINE VOLONTAIRE QUATRE JOURS	Loi et AR 10.04.95	Est un droit, sauf exclusion (rang 13 ou supérieur, rang 10 ou supérieur dirigeant un service extérieur)	min. 1 an durée indéterminée préavis de 3 mois interruption par : * congé de maternité * congé parental * congé pour motifs impérieux d'ordre familial * congé pour présenter sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires et des conseils provinciaux * congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle * congé pour interruption de la carrière professionnelle en vue de donner des soins palliatifs Ces interruptions sont sans effet sur le déroulement d'un préavis éventuel de la semaine volontaire de quatre jours		Oui 80 % du traitement + complètement de 3.250 Pendant la période où on ne doit pas fournir des prestations, on ne peut pas exercer d'une activité professionnelle (imposable comme revenu professionnel)	Oui	Oui
ABSENCE EN VUE DE RECHERCHER UN NOUVEL EMPLOI	Loi 03.07.78 art. 41	Pendant le délai de préavis	1 ou 2 fois par semaine à condition que la durée totale de l'absence ne dépasse pas 1 jour de travail par semaine	Pour les travailleurs à temps partiel : proportionnellement à la durée des prestations de travail	Oui	Oui	Non

Bijlage IV
De verlofregeling van het contractueel personeel van de federale ministeries

Type verlof of afwezigheid	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Recht op wedde- verhoging	Vermindering jaarlijks vakantieverlof
JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF	KB 19.11.98 Art. 10 – 13	- Door keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst - één continu periode van ten minste 1 week	26 dagen < 45 jaar 27 dagen : 45-49 jaar 28 dagen > 49 jaar Bijkomend vakantieverlof: 60 jaar : 1 werkdag 61 jaar : 2 werkdagen 62 jaar : 3 werkdagen 63 jaar : 4 werkdagen 64 jaar : 5 werkdagen	- naar rata van de verrichte prestaties van het vakantiejaar (en dus niet van het jaar voordien) - het jaarlijks vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd door : 1. de vrijwillige vierdagenweek 2. loopbaanonderbreking 3. andere afwezigheden kunnen voor het vaststellen van het jaarlijks vakantieverlof slechts als actieve dienst meetellen voor zover ze door de administratie worden bezoldigd (bv. niet bezoldigde afwezigheid wegens ziekte gelijkgesteld met beschikbaarheid)	Ja	Ja	Neen
		In geval van overstap van de privé-sector naar de publieke sector : de prestaties geleverd in de privé-sector geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof bij de administratie. Het recht op verlof in de federale openbare sector wordt geopend bij de indiensttreding en dit pro rata van de prestaties in dat jaar. De vroegere werkgever dient een > vervroegd vakantiegeld = te betalen waarin tevens een bedrag vervat is dat overeenstemt met het loon voor de nog op te nemen vakantiedagen, waarop de werknemer een recht had opgebouwd tijdens zijn tewerkstelling.					
		In geval van overstap van de publieke sector naar de privé-sector : de administratie dient enkel een vakantiegeld uit te betalen, volgens de regels voor de publieke sector, in verhouding tot de geleverde prestaties, tijdens het jaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Indien door de behoeften van de dienst dat onmogelijk was, heeft de werknemer recht op een compensatietoelage pro rata het aantal niet genomen vakantiedagen. De betrokken werknemer kan geen aanspraak maken op verlofdagen tijdens het daaropvolgende jaar, tenzij in verhouding tot zijn tewerkstelling bij de nieuwe werkgever. Niets belet deze laatste, bij overeenkomst, vakantiedagen toe te staan, maar in dit geval zal de werknemer niet vergoed worden.					
FEESTDAGEN	KB 19.11.98 Art. 14		De wettelijke feestdagen : 1 januari paasmaandag O.H. Hemelvaart 1 mei Pinkstermaandag 21 juli 15 augustus 1 november 11 november 25 december de reglementaire feestdagen 2 november 15 november 26 december	Neen - het personeelslid dat verplicht is te werken op één van deze dagen, bekomt een inhaalverlof. - de feestdagen die samen vallen met een zaterdag of een zondag, worden gecompenseerd met een verlof tijdens de periode van 27 tot en met 31 december	Ja	Ja	Neen
O M S T A N D I G - HEIDSVERLOF	KB 19.11.98 Art. 15	1. huwelijk van het personeelslid 2. bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft 3. overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid samenleeft 4. huwelijk van een kind 5. huwelijk van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, een kleinkind van het personeelslid	4 werkdagen 4 werkdagen 4 werkdagen 2 werkdagen 1 werkdag	Neen	Ja	Ja	Neen

Type verlof of afwezigheid	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Recht op wedde- verhoging	Vermindering jaarlijks vakantieverlof
		<p>6. Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid</p> <p>7. Overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede of de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid</p> <p>8. verandering van standplaats opgelegd in het belang van de dienst, wanneer de verplaatsing een bijdrage van de Staat in de verhuiskosten meebrengt</p> <p>9. priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie dan de rooms-katholieke van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft</p> <p>10. plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere religie dan de rooms-katholieke van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft</p> <p>11. deelname van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft aan het feest van de «vrijzinnige jeugd»</p> <p>12. bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter</p> <p>13. oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege</p> <p>14. de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of van een opnemingsbureau</p>	<p>2 werkdagen</p> <p>1 werkdag</p> <p>2 werkdagen</p> <p>1 werkdag</p> <p>1 werkdag</p> <p>1 werkdag</p> <p>1 werkdag</p> <p>Voor de nodige tijd</p> <p>de nodige tijd met een maximum van twee werkdagen</p>				
UITZONDERLIJK VERLOF	KB 19.11.98 Art. 18	- deelname aan assisenjury	duur van de zitting	Neen	Ja	Ja	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF	KB 19.11.98 Art. 19	- verrichten van prestaties bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstmener bij het korps	duur van de prestaties	Neen	Ja	Ja	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF	KB 19.11.98 Art. 22	- afstaan van beenmerg	Max. 4 werkdagen aanvang op de dag van het afstaan van het beenmerg	Neen	Ja	Ja	Neen
UITZONDERLIJK VERLOF	KB 19.11.98 Art. 23	- afstaan van organen of weefsels	Duur van de hospitalisatie en van de vereiste herstelperiode + de duur van de voorafgaande onderzoeken	Neen	Ja	Ja	Neen

Type verlof afwezigheid	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Recht op weddeverhoging	Vermindering jaarlijks vakantieverlof
BEVALLINGSV- VERLOF	Arbeidswet 16.03.71 art.39 KB 03.07.96 Art. 216	Een geneeskundig attest indienen waaruit de vermoedelijke datum van de bevalling blijkt.	15 weken waarvan : - het prenataal verlof : 1 week verplichte rust vóór de bevalling en 6 (8 weken in geval van meerlingen) facultatieve weken - het postnataal verlof : 8 weken verplicht + de nog niet opgenomen dagen van het facultatieve prenataal verlof Indien het personeelslid het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Indien het pasgeboren kind gedurende ten minste 8 weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verpleeginrichting moet opgenomen blijven, kan de moeder het niet opgenomen facultatieve prenatale verlof (max. 6 weken) uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt.	Neen	Neen, recht op moederschaps- uitkering (ten laste van de sociale zekerheid) : tijdens de eerste 30 dagen van de moe- derschapsrust : 82% van het onbeperkte gederfde loon vanaf de 31e dag : 75% van het gederfde loon maar begrensd tot het geldende plafond voor de normale ZIV- uitkeringen Ingeval van verlenging van prenataal verlof worden de bijkomende dagen vergoed aan 60%.	Ja	Neen
VERLOF VOOR PRENATALE MEDI- SCHE ONDER- ZOEKEN	Arbeidswet 16.03.71 Art. 39bis Wet 03.07.78 Art. 28, 2°	- de werkgever in kennis stellen van de zwan- gerschap - de onderzoeken kunnen niet plaatsvinden buiten de diensturen - de werkgever vooraf op de hoogte brengen van de afwezigheid	De nodige tijd voor de onder- zoeken	Neen	Ja	Ja	Neen
VERWIJDERING VAN DE ARBEIDSPLAATS	Wet 03.07.67 KB 24.01.69	- De andere voorwaarden werden niet vervuld - Blootgesteld worden aan risico's	De nodige tijd	Neen	Schorsing arbeidsover- eenkomst	Neen	Neen
VADERSCHAPS- VERLOF ALS OMZET- TING VAN HET BEVALLINGSV- VERLOF	KB 17.10.94	- bij het overlijden van de moeder - bij het verlaten van het ziekenhuis van de baby en bij blijvende opname van de moeder in het ziekenhuis - indien één van beide ouders statutair is valt deze onder het statutair stelsel.	Max duur : uiterlijk tot verstrij- ken van de termijn van beval- lingsverlof	Neen	- Bij overlijden : recht op een uitkering ten laste van het zieken- fonds i.p.v. moeder, wordt berekend op loon van de vader, volgens de %'s van de moeder- schapsuitkering - Bij hospitalisatie : moeder behoudt de moederschapsuitke- ring, vader krijgt 60% ZIV op het geplaf- neerde loon	Ja	Neen
OUDERSCHAPS- VERLOF BIJ DE GEBORTE OF ADOP- TIE VAN EEN KIND	KB 19.11.98 Art. 34-35	- Te nemen voor het kind 10 jaar is - Splitsten is mogelijk enkel in maanden, op te nemen in volledige dagen	Max. 3 maanden	Neen	Neen	Ja	Neen

Type verlof of afwezigheid	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Recht op weddeverhoging	Vermindering jaarlijks vakantieverlof
VERLOF VOOR DE OPVANG, MET HET OOG OP ADOPTIE OF PLEEGVOOGDIJ	KB 19.11.98 Art.36-37	Het kind moet minder dan 10 jaar oud zijn	Ten hoogste 6 weken voor een kind betreden de 3 jaar en ten hoogste 4 weken in de andere gevallen (verdubbeling van de duur bij een mindervalide kind)	Neen	Ja	Ja	Neen
VERLOF OM DWINGENDE REDENEN	Wet 03.07.78 Art. 30bis KB 11.10.91	- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met het personeelslid onder één dak woont of een niet-inwonende bloed- of aanverwant in de eerste graad - ernstige beschadigingen aan materiële bezittingen van het personeelslid, zoals schade aan de woning door brand of door een natuurramp - verschijning als partij voor een rechtbank - andere gebeurtenissen vastgesteld in onderling akkoord tussen de werkgever en het personeelslid die als een dwingende reden wordt beschouwd.	Max. 10 werkdagen per kalenderjaar	Voor het deeltijdse tewerkgestelde personeelslid wordt de duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.	Neen	Ja	Neen
VERLOF WEGENS ZIEKTE	Wet 03.07.78 KB. 06.12.74	- één dag ziekte, naast hogere chef verzwijgen - meerdere dagen ziekte, medisch getuigschrift is noodzakelijk	De nodige tijd		Ja, gedurende de periodes van gewaarborgd loon. Na deze periode tussenkomst ziekte- en invaliditeitsverzekering (ZIV). Vanaf 15de dag (werkdagen) tussenkomst ZIV + aanvullende vergoeding betreffende toekenning gewaarborgd maandloon	Ja, behalve voor de tijdvakken tijdens welke de contractueel ten laste is van de ZIV	Neen, behalve voor de tijdvakken welke de contractueel ten laste is van de ZIV
VERLOF BESCHERMING BEDREIGING BEROEPSZIEKTE	Wet 03.07.67 KB 24.01.69	- De andere voorwaarden werden niet vervuld - Blootgesteld worden aan risico's		Neen	Schorring arbeidsovereenkomst	Neen	Ja
ARBEIDSONGEVAL, ONGEVAL OP DE WEG NAAR EN VAN HET WERK, BEROEPSZIEKTE	Wet 03.07.78 Wet 03.07.67 KB. 24.01.69			Neen	Ja	Ja	Neen
O P L E I D I N G S - VERLOF	KB 19.11.98 art. 69 - 94		Max. 120 uren per schooljaar	In functie van de afwezigheden tijdens het schooljaar	Ja	Ja	Neen
VERLOF VOOR SOCIALE PROMOTIE	KB 21.08.70, hoofdstuk II	Belang van de dienst cursus vakbonden	Max. 10 werkdagen/jaar	Neen	Ja	Ja	Neen
DE T A C H E R I N G N A A R H E T K A B I N E T V A N E E N M I N I S T E R	KB 20.05.65 KB 19.11.98 Art. 95-98		Onbepaald		Ja	Ja	Neen

Type verlof of afwezigheid	Wettelijke basis	Voorwaarden	Duur	Vermindering van de duur	Recht op wedde	Recht op wedde- verhoging	Vermindering jaarlijks vakanterverlof
V O L L E D I G E B E R O E P S L O O P - B A A N O N D E R - B R E K I N G	Wet 22.01.85 KB 02.01.91 gewijzigd 05.08.97	is een recht voor hen die een onafgebroken periode van 1 jaar bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld, behalve voor uitgesloten ambten waarvoor eventueel een akkoord kan gegeven worden	max. 6 jaar in periodes van min. 3 maanden en max. 1 jaar		Neen, maar uitkering ten laste van de RVA	Neen	Ja
G E D E E L T E L I J K E B E R O E P S L O O P - B A A N O N D E R - B R E K I N G	KB 02.01.91	Zie volledige beroepsloopbaanonderbreking echter: voor de vermindering met 1/3, 1/2, 1/3 is het akkoord van de leidend ambtenaar vereist			Neen, maar uitkering ten laste van de RVA	Neen	Ja
L O O P B A A N O N - D E R B R E K I N G V O O R P A L L I A T I E V E Z O R - G E N	KB 02.01.91 Art. 4 en 7bis	- Het is een recht: het akkoord van de leidend ambtenaar is niet vereist. - De vervanging is ook niet vereist. - Het moet gaan om palliatieve verzorging van een persoon - voor medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand - die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt. Een medisch attest is dus vereist.	- 1 maand, eventueel verlengbaar met 1 maand - Voor de berekening van de 72 maanden gewone loopbaanonderbreking, telt het palliatief verlof niet mee	Neen	Neen, maar uitkering ten laste van de RVA	Neen	Ja
V R I J W I L L I G E V I E R - D A G E N W E E K	Wet en KB 10.04.95	Is een recht, behalve de uitsluitingen (rang 13 of hoger, rang 10 of hoger die een buitendienst leiden)	- Min. 1 jaar - Onbepaalde duur - Opzegging van 3 maanden - Tijdelijke onderbreking door: * Bevallingsverlof * Ouderschapsverlof * Verlof om dwingende redenen van familiaal belang * Verlof op zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden of van de provincieraden * Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij * Verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan teneinde palliatieve zorgen te verstrekken. Deze onderbrekingen hebben geen invloed op het verloop van een eventuele opzegging van de vrijwillige vierdagenweek.		Ja 80% van de wedde + 3.250 BEF complement Tijdens de periode dat men geen prestaties dient te verrichten mag men geen beroepsbe-drijvigheid uitoefenen (belastbaar als beroeps-inkomen)	Ja	Ja
W E G B L I J V E N O M E E N N I E U W E D I E N S T B E - T R E K K I N G T E Z O E - K E N	Wet 03.07.78 art. 41	Tijdens de opzeggingstermijn	1 of 2 maal per week mits de duur van de totale afwezigheid 1 arbeidsdag per week niet overschrijft	Voor deeltijdse werknemers: in verhouding tot de duur van de arbeidsprestaties	Ja	Ja	Neen