

b) les mots "du conseiller moral de la Fondation pour l'assistance morale aux détenus" sont remplacés par les mots "du conseiller moral";

c) dans le texte néerlandais, le mot "godsdienstige" est remplacé par le mot "religieuze";

d) un point 5 est ajouté, rédigé comme suit :

« 5. Je désire participer aux célébrations relatives à l'assistance morale non-confessionnelle »;

e) un point 6 est ajouté, rédigé comme suit :

« 6. Je ne désire pas participer aux célébrations relatives à l'assistance morale non-confessionnelle ».

Art. 19. L'arrêté royal du 13 juin 1999 portant création d'un service pour les aumôniers appartenant à un des cultes reconnus et pour les conseillers moraux auprès des établissements pénitentiaires et fixant leur statut administratif et pécuniaire est abrogé.

Art. 20. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} avril 2001.

Art. 21. Notre Ministre de la Justice est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 mars 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

b) de woorden "de morele consultant van de Stichting voor morele bijstand aan gedetineerden" worden vervangen door de woorden "de moreel consultant";

c) in de Nederlandse tekst wordt het woord "godsdienstige" vervangen door het woord "religieuze";

d) een vijfde punt wordt toegevoegd, luidende :

« 5. Ik wens deel te nemen aan de vieringen inzake niet-confessionele morele dienstverlening »;

e) een zesde punt wordt toegevoegd, luidende :

« 6. Ik wens niet deel te nemen aan de vieringen inzake niet-confessionele morele dienstverlening ».

Art. 19. Het koninklijk besluit van 13 juni 1999 houdende oprichting van een dienst voor aalmoezeniers behorende tot één van de erkende erediensten en de moreel consultants bij de strafinrichtingen en tot vaststelling van hun administratief en geldelijk statuut wordt opgeheven.

Art. 20. Dit besluit treedt in werking op 1 april 2001.

Art. 21. Onze Minister van Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 23 maart 2001.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

F. 2001 — 916

[C — 2001/09191]

16 MARS 2001. — Arrêté royal relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le Code judiciaire, notamment l'article 185, alinéa 1^{er}, modifié par les lois du 15 juillet 1970 et 17 février 1997, l'article 353bis, inséré par la loi du 6 mai 1997, et modifié par les lois des 24 mars 1999 et 12 avril 1999 et l'article 354, modifié par les lois des 21 février 1983, 17 février 1997, 22 décembre 1998 et 12 avril 1999;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 39, alinéa 3, remplacé par la loi du 25 janvier 1999, et l'alinéa 6, inséré par la loi du 29 décembre 1990;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, notamment l'article 99, modifié par l'arrêté royal n° 424 du 1^{er} août 1986, et les lois des 21 décembre 1994, 22 décembre 1995 et 13 février 1998, l'article 100, remplacé par l'arrêté royal n° 424 du 1^{er} août 1986 et modifié par les lois des 21 décembre 1994 et 26 mars 1999, l'article 100bis, inséré par la loi du 21 décembre 1994, l'article 102, remplacé par l'arrêté royal n° 424 du 1^{er} août 1986 et modifié par les lois des 21 décembre 1994, 22 décembre 1995 et 26 mars 1999 et l'article 102bis, inséré par la loi du 21 décembre 1994 et modifié par la loi du 22 décembre 1995;

Vu l'arrêté royal du 21 octobre 1968 relatif au statut des attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation, modifié par les arrêtés royaux du 4 juillet 1975, 12 avril 1977 et 20 novembre 1998;

Vu l'arrêté royal du 30 mai 1970 relatif au statut des greffiers de l'Ordre judiciaire, du personnel des greffes des cours et tribunaux et du personnel des parquets, notamment l'article 56, modifié par les arrêtés royaux des 26 novembre 1971 et 4 juillet 1975;

Vu l'arrêté royal du 4 juillet 1975 relatif aux congés et aux absences du personnel des greffes et des parquets et aux attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation, modifié par les arrêtés royaux des 25 octobre 1976 et 24 novembre 1983;

Vu l'arrêté royal du 14 novembre 1983 relatif aux absences et à la position de disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité des greffiers, du personnel des greffes et de parquets, et des attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès la Cour de cassation;

N. 2001 — 916

[C — 2001/09191]

16 MAART 2001. — Koninklijk besluit betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op het Gerechtelijk Wetboek, inzonderheid op artikel 185, eerste lid, gewijzigd bij de wetten van 15 juli 1970 en 17 februari 1997, artikel 353bis, ingevoegd bij de wet van 6 mei 1997, en gewijzigd bij de wetten van 24 maart 1999 en van 12 april 1999 en artikel 354, gewijzigd bij de wetten van 21 februari 1983, 17 februari 1997, 22 december 1998 en 12 april 1999;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid op artikel 39, derde lid, vervangen bij de wet van 25 januari 1999, en zesde lid, ingevoegd bij de wet van 29 december 1990;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikel 99, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 en de wetten van 21 december 1994, 22 december 1995 en 13 februari 1998, op artikel 100, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 21 december 1994 en 26 maart 1999, op artikel 100bis, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994, op artikel 102, vervangen bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 21 december 1994 en 22 december 1995 en 26 maart 1999 en op artikel 102bis, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994 en gewijzigd bij de wet van 22 december 1995;

Gelet op het koninklijk besluit van 21 oktober 1968 betreffende het statuut van de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 juli 1975, 12 april 1977 en 20 november 1998;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 mei 1970 betreffende het statuut van de griffiers der Rechterlijke Orde, van het personeel der griffies van hoven en rechtbanken en het personeel der parketten, inzonderheid op artikel 56, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 november 1971 en 4 juli 1975;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 juli 1975 betreffende de verloven en de afwezigheden van het personeel van de griffies en de parketten en van de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 oktober 1976 en 24 november 1983;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 november 1983 betreffende de afwezigheden en stand beschikbaarheid wegens ziekte of gebrekkigheid van de griffiers, van het personeel van de griffies en parketten, en van de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie;

Vu l'arrêté royal du 27 février 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle pour les membres du personnel de l'Ordre judiciaire, modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1998;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi;

Vu l'avis du Conseil national du travail;

Vu le protocole n° 211 consignant les conclusions de la négociation au sein du Comité de secteur III – Justice, en date du 22 février 2001;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 1^{er} septembre 1999;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 11 février 2000;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 28 mars 2000;

Considérant la Directive 92/85 du 19 octobre 1992 du Conseil de l'Union européenne concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail;

Considérant la Directive 96/34 du 3 juin 1996 du Conseil de l'Union européenne, relative à l'accord-cadre concernant le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES;

Vu la délibération du Conseil des Ministres le 28 avril 2000, sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 19 juin 2000, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi, de Notre Ministre du Budget et de Notre Ministre de la Justice et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique :

1° aux membres des secrétariats des parquets;

2° au personnel des greffes et des secrétariats des parquets;

3° aux membres du personnel titulaires d'un grade de qualification particulière, créé conformément à l'article 185, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire;

4° aux référendaires près la Cour de cassation, aux référendaires et aux juristes de parquet près les cours et près les tribunaux;

5° aux attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation.

Les membres des secrétariats, les référendaires près la Cour de cassation ainsi que les référendaires et les juristes de parquet près les cours et les tribunaux sont toutefois exclus du droit à l'interruption partielle de la carrière professionnelle visée aux articles 32, 64 et 65. Leur droit à l'interruption complète de la carrière visée à l'article 64 est limité à douze mois sur l'ensemble de la carrière.

L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle demandée par les membres du personnel visés à l'alinéa 2, peut être accordée par le Ministre de la Justice, après avis des autorités judiciaires.

Les membres des secrétariats des parquets titulaires des grades de secrétaire en chef et de secrétaire-chef de service sont toutefois exclus du droit :

1° au congé parental visé à l'article 32;

2° au congé pour interruption de la carrière professionnelle, à l'exception du congé pour soins palliatifs;

3° aux prestations réduites pour convenance personnelle.

§ 2. Sont applicables aux membres des greffes, les dispositions relatives :

1° à la protection de la maternité;

2° au congé de maladie;

3° à la disponibilité pour maladie;

4° au congé parental visé à l'article 32;

5° à l'interruption de la carrière.

Gelet op het koninklijk besluit van 27 februari 1992 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan voor de personeelsleden van de Rechterlijke Orde, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 januari 1998;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad;

Gelet op het protocol nr. 211 houdende de besluiten van de onderhandelingen van Sectorcomité III - Justitie, op datum van 22 februari 2001;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 1 september 1999;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 11 februari 2000;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken van 28 maart 2000;

Gezien de Richtlijn 92/85 van 19 oktober 1992 van de Raad van de Europese Unie inzake de invoering van maatregelen betreffende het bevorderen van de verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk van de werkneemsters die zwanger zijn, of bevallen zijn of borstvoeding geven;

Gezien de Richtlijn 96/34 van 3 juni 1996 van de Raad van de Europese Unie betreffende de door UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;

Gelet op het besluit van de Ministerraad van 28 april 2000, over het verzoek aan de Raad van State om advies te geven binnen een termijn van een maand;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 19 juni 2000, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid, van Onze Minister van Begroting en van Onze Minister van Justitie en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. § 1. Dit besluit is van toepassing op :

1° de leden van de parketsecretariaten;

2° het personeel van de griffies en van de parketsecretariaten;

3° de personeelsleden die een bijzondere graad bekleden ingesteld door de Koning overeenkomstig artikel 185, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de referendarissen bij het Hof van Cassatie, de referendarissen en de parketjuristen bij de hoven en bij de rechtbanken;

5° de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie.

De leden van de parketsecretariaten, de referendarissen bij het Hof van Cassatie, alsook de referendarissen en de parketjuristen bij de hoven en bij de rechtbanken zijn niettemin uitgesloten van het recht op deeltijdse loopbaanonderbreking bedoeld in de artikelen 32, 64 en 65. Hun recht op voltijdse loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 64 is beperkt tot twaalf maanden tijdens de hele loopbaan.

De machtiging om verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid te leveren kan, wanneer deze wordt aangevraagd door de personeelsleden bedoeld in het tweede lid, door de Minister van Justitie verleend worden, na advies van de rechterlijke overheden.

De leden van de parketsecretariaten, die titularis zijn van de graden van hoofdsecretaris en van secretaris-hoofd van dienst, zijn niettemin uitgesloten van het recht op :

1° het ouderschapsverlof bedoeld in artikel 32;

2° het verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van het verlof voor palliatieve zorg;

3° de verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid.

§ 2. Voor de leden van de griffies zijn de bepalingen van toepassing betreffende :

1° de moederschapsbescherming;

2° het verlof wegens ziekte;

3° de beschikbaarheid wegens ziekte;

4° het ouderschapsverlof bedoeld in artikel 32;

5° de loopbaanonderbreking.

Les membres des greffes sont toutefois exclus du droit à l'interruption partielle de la carrière professionnelle visée aux articles 32, 64 et 65. Leur droit à l'interruption complète de la carrière visée à l'article 64 est limité à douze mois sur l'ensemble de la carrière.

Les titulaires des grades de greffier en chef et de greffier-chef de service sont exclus du droit :

- 1° au congé parental visé à l'article 32;
- 2° au congé pour interruption de la carrière professionnelle, à l'exception du congé pour soins palliatifs.

§ 3. Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel nommés à titre provisoire ainsi qu'aux membres du personnel nommés pour un stage, à l'exception des dispositions relatives :

- 1° au congé pendant la durée d'un stage ou d'une période d'essai et pendant une campagne électorale;
- 2° au congé pour prestations réduites pour maladie;
- 3° à l'absence de longue durée pour raisons personnelles;
- 4° aux prestations réduites pour convenance personnelle.

En ce qui concerne le congé pour interruption de la carrière professionnelle, seules les dispositions relatives au congé pour soins palliatifs leur sont applicables.

§ 4. Sont applicables au personnel engagé par contrat de travail, les dispositions relatives :

- 1° au congé annuel de vacances et au congé pour jours fériés;
- 2° au congé de circonstances;
- 3° au congé pour don d'organes ou de tissus et pour don de moëlle osseuse;
- 4° au congé pour participer au jury d'une Cour d'Assises;
- 5° au congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps;
- 6° au congé parental, à l'exception de celui visé à l'article 32;
- 7° au congé d'accueil.

Pendant ces congés, le personnel engagé par contrat de travail conserve, sauf disposition contraire, son traitement et ses droits à l'avancement dans son échelle de traitement.

Les membres du personnel engagés par contrat de travail visés au présent paragraphe, ont droit à une interruption de leur carrière ou à une réduction de moitié de leurs prestations de travail, telles que visées au chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, selon les dispositions de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, pour autant que les membres du personnel nommés exerçant les mêmes fonctions bénéficient de ce droit.

Pour faire valoir le droit visé à l'alinéa précédent, le membre du personnel doit avoir été occupé pendant une période ininterrompue d'au moins un an.

Les dispositions du chapitre 3, sections 2 et 3, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations, concernant l'interruption de la carrière pour donner des soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade ou pour un congé parental, s'appliquent également aux membres du personnel engagés par contrat de travail visés au présent paragraphe.

Toutefois, toutes les modalités particulières ou dérogations relatives aux règles prévues à l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité qui sont fixées dans le présent arrêté, s'appliquent également aux membres du personnel engagés par contrat de travail, visés à l'alinéa 1^{er}.

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

- 1° membre du personnel : toute personne visée à l'article 1^{er};
- 2° jours ouvrables : les jours où le membre du personnel est tenu de travailler, en vertu du régime de travail qui lui est imposé.

Art. 3. Le membre du personnel ne peut s'absenter de son service s'il n'a obtenu au préalable un congé ou une dispense de service.

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée au membre du personnel de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

Le présent article est également applicable au personnel engagé par contrat de travail.

De leden van de griffies zijn niettemin uitgesloten van het recht op deeltijdse loopbaanonderbreking bedoeld in de artikelen 32, 64 en 65. Hun recht op voltijdse loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 64 is beperkt tot twaalf maanden tijdens de hele loopbaan.

De titularissen van de graden van hoofdgriffier en van griffier-hoofd van dienst zijn uitgesloten van het recht op :

- 1° het ouderschapsverlof, bedoeld in artikel 32;
- 2° het verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van het verlof voor palliatieve zorg.

§ 3. Dit besluit is van toepassing op de voorlopig benoemde personeelsleden alsook op de personeelsleden benoemd voor een stage, met uitzondering van de bepalingen betreffende :

- 1° het verlof tijdens de duur van een stage of proefperiode en tijdens de duur van een verkiezingscampagne;
- 2° het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- 3° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° de verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid.

Voor wat het verlof voor loopbaanonderbreking betreft, zijn uitsluitend de bepalingen betreffende het verlof voor palliatieve zorg op hen van toepassing.

§ 4. Voor het bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeel zijn de bepalingen van toepassing betreffende :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen;
- 2° het omstandigheidsverlof;
- 3° het verlof voor het afstaan van organen of weefsels en voor het afstaan van beenmerg;
- 4° het verlof voor deelname aan een assisenjury;
- 5° het verlof om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstdoener bij dit korps;
- 6° het ouderschapsverlof, met uitzondering van dat bedoeld in artikel 32;
- 7° het opvangverlof.

Tijdens deze verloven, behoudt het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst is genomen zijn wedde en zijn aanspraken op bevordering in zijn weddeschaal, behoudens andersluidende bepaling.

De bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden bedoeld in deze paragraaf, hebben recht op onderbreking van hun beroepsloopbaan of een vermindering met de helft van hun arbeidsprestaties, zoals bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, voor zover de benoemde personeelsleden, die hetzelfde ambt vervullen, dit recht genieten.

Om het recht bedoeld in het vorige lid te doen gelden, moet het personeelslid minstens gedurende een onafgebroken periode van één jaar tewerkgesteld zijn.

De bepalingen van hoofdstuk 3, afdelingen 2 en 3, van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, betreffende de loopbaanonderbreking wegens zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid of wegens ouderschapsverlof zijn eveneens van toepassing op de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden bedoeld in deze paragraaf.

Nochtans zijn alle bijzondere modaliteiten of afwijkingen met betrekking tot de regels voorzien bij het voormeld koninklijk besluit van 7 mei 1999, die vastgesteld zijn in dit besluit, van toepassing op de personeelsleden die bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen zijn, bedoeld in het eerste lid.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder :

- 1° personeelslid : iedere persoon bedoeld in artikel 1;
- 2° werkdagen : de dagen waarop het personeelslid verplicht is te werken krachtens de arbeidsregeling die hem opgelegd is.

Art. 3. Het personeelslid mag niet afwezig zijn van zijn dienst tenzij het vooraf een verlof of dienstvrijstelling heeft gekregen.

Onder dienstvrijstelling wordt verstaan de toestemming gegeven aan het personeelslid om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur met behoud van al zijn rechten.

Dit artikel is ook van toepassing op het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst is genomen.

Art. 4. Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité, n'a pas droit au traitement. Sauf disposition formelle contraire, il ne peut, dans cette position, faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en non-activité.

Le présent article n'est pas applicable au personnel engagé par contrat de travail.

Art. 5. La participation du membre du personnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

Le personnel engagé par contrat de travail, qui participe à une cessation concertée du travail, n'a pas droit au traitement mais conserve ses droits à l'avancement dans son échelle de traitement.

Art. 6. Sous réserve de l'application des articles 331, 331bis et 332 du Code judiciaire, les congés, à l'exception de ceux visés aux articles 7 à 11 et 14 à 30, et les absences visés par le présent arrêté sont accordés par le Ministre de la Justice.

Les congés visés aux articles 7 à 11 et 14 à 30 ainsi que la dispense de service prévue par une disposition légale ou réglementaire sont accordés :

1° aux secrétaires-chefs de service, aux secrétaires, secrétaires adjoints principaux et secrétaires adjoints, par le secrétaire en chef;

2° aux membres du personnel des greffes et des secrétariats des parquets et aux membres du personnel titulaires d'un grade de qualification particulière créé par le Roi conformément à l'article 185, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, selon le cas, par le greffier en chef ou le secrétaire en chef;

3° aux attachés au service de documentation et de concordance des textes auprès de la Cour de cassation, par le premier président.

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

Art. 7. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon l'âge :

- 1° moins de quarante-cinq ans : vingt-six jours ouvrables;
- 2° de quarante-cinq à quarante-neuf ans : vingt-sept jours ouvrables;
- 3° à partir de cinquante ans : vingt-huit jours ouvrables.

§ 2. Le membre du personnel jouit d'un congé annuel de vacances supplémentaire dont la durée est fixée comme suit selon l'âge :

- 1° à soixante ans : un jour ouvrable;
- 2° à soixante et un ans : deux jours ouvrables;
- 3° à soixante-deux ans : trois jours ouvrables;
- 4° à soixante-trois ans : quatre jours ouvrables;
- 5° à soixante-quatre ans : cinq jours ouvrables.

Art. 8. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service. Il est pris au choix du membre du personnel dans le respect toutefois des nécessités du service.

Si le congé est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine.

Le Ministre de la Justice fixe les modalités du report éventuel du congé annuel de vacances à l'année suivante. Ce report est valable un an au maximum.

Art. 9. § 1^{er}. Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Le congé de vacances est toutefois réduit à due concurrence, lorsqu'un membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après :

- 1° les congés visés aux articles 12 et 13 du présent arrêté;
- 2° le départ anticipé à mi-temps;
- 3° la semaine volontaire de quatre jours;

Art. 4. Het personeelslid dat zich in de stand non-activiteit bevindt, heeft geen recht op wedde. Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling kan het, in die stand, geen aanspraak maken op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de vereisten voldoet om in ruste te worden gesteld.

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of een administratieve maatregel is het personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, van rechtswege in non-activiteit.

Dit artikel is niet van toepassing op het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst is genomen.

Art. 5. De deelname van het personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het heeft evenwel geen recht op zijn wedde.

Het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst is genomen en dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking, heeft geen recht op wedde maar behoudt zijn rechten op bevordering in zijn weddeschaal.

Art. 6. Onder voorbehoud van de toepassing van de artikelen 331, 331bis en 332 van het Gerechtelijk Wetboek, worden de verloven, met uitzondering van die bedoeld in de artikelen 7 tot 11 en 14 tot 30, en de afwezigheden bedoeld in dit besluit, door de Minister van Justitie toegekend.

De verloven bedoeld in de artikelen 7 tot 11 en 14 tot 30, alsook de door een wets- of verordeningbepaling voorgeschreven dienstvrijstelling, worden toegekend :

1° aan de secretarissen-hoofden van dienst, de secretarissen, de eersteaanwezende adjunct-secretarissen en de adjunct-secretarissen, door de hoofdsecretaris;

2° aan de personeelsleden van de griffies of van de parketsecretariaten en aan de personeelsleden die een bijzondere graad bekleden ingesteld door de Koning, overeenkomstig artikel 185, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek, naargelang van het geval, door de hoofdgriffier of door de hoofdsecretaris;

3° aan de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie, door de eerste voorzitter.

HOOFDSTUK II. — *Jaarlijks vakantieverlof en feestdagen*

Art. 7. § 1. Het personeelslid heeft recht op jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald :

- 1° minder dan vijfenvertig jaar : zesentwintig werkdagen;
- 2° van vijfenvertig tot negenenveertig jaar : zevenentwintig werkdagen;
- 3° vanaf vijftig jaar : achtentwintig werkdagen.

§ 2. Het personeelslid geniet een bijkomend vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald :

- 1° op zestig jaar : één werkdag;
- 2° op éénnestig jaar : twee werkdagen;
- 3° op tweënzestig jaar : drie werkdagen;
- 4° op drieënzestig jaar : vier werkdagen;
- 5° op vierënzestig jaar : vijf werkdagen.

Art. 8. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Indien het verlof gesplitst wordt, moet het een doorlopende periode van ten minste één week omvatten.

De Minister van Justitie bepaalt de modaliteiten van een eventuele overdracht van jaarlijks vakantieverlof naar het volgende jaar. Deze overdracht geldt voor maximum één jaar.

Art. 9. § 1. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Het vakantieverlof wordt echter in evenredige mate verminderd wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, in dienst is genomen om onvolledige prestaties te verrichten, of tijdens het jaar één van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft gekregen :

- 1° de verloven vermeld in artikelen 12 en 13 van dit besluit;
- 2° de halftijdse vervroegde uittrekking;
- 3° de vrijwillige vierdagenweek;

4° le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

5° les absences pendant lesquelles le membre du personnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

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

Pour le calcul de la durée du congé annuel de vacances accordé au personnel féminin engagé par contrat, les périodes d'absence causée par le congé parental visé à l'article 32 et par des congés accordés en vue de la protection de la maternité par les articles 39, 41, 41bis, 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont considérées comme des périodes d'activité de service au sens de l'alinéa 1^{er}.

Le présent paragraphe n'est pas applicable au congé annuel de vacances supplémentaire.

§ 2. Si par suite des nécessités du service, le membre du personnel n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité du membre du personnel afférent aux jours de congé non pris.

Pour l'application du présent paragraphe, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

§ 3. Le congé annuel de vacances est suspendu dès que le membre du personnel obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie.

Art. 10. Le membre du personnel est en congé les jours fériés énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Les jours de congé de compensation pour les jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, ainsi que pour les 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre durant lesquels les agents de l'Etat sont en congé, peuvent être pris par le membre du personnel aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si le membre du personnel est en congé le jour férié ou les 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

CHAPITRE III. — *Congés de circonstances et congés exceptionnels*

Section I^{re}. — *Congés de circonstances*

Art. 11. Des congés de circonstances sont accordés dans les limites fixées ci-après :

1° le mariage du membre du personnel : 4 jours ouvrables;

2° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement : 4 jours ouvrables;

3° le décès du conjoint, de la personne avec laquelle le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré du membre du personnel ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple : 4 jours ouvrables;

4° le mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables;

5° le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 du personnel : 1 jour ouvrable;

6° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : 2 jours ouvrables;

7° le décès d'un parent ou allié au deuxième ou au troisième degrés n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : 1 jour ouvrable;

8° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un autre culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable;

9° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable;

4° het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan;

5° de afwezigheden waarbij het personeelslid in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst.

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

Voor de berekening van de duur van het jaarlijks vakantieverlof dat wordt toegekend aan het vrouwelijk personeel dat bij overeenkomst wordt aangeworven, worden de periodes van afwezigheid wegens ouderschapsverlof bedoeld in artikel 32 en wegens verloven die met het oog op de bescherming van het moederschap zijn toegekend bij de artikelen 39, 41, 41bis, 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971, beschouwd als periodes van dienstactiviteit in de zin van het eerste lid.

Deze paragraaf is niet van toepassing op het bijkomend jaarlijks vakantieverlof.

§ 2. Indien het personeelslid door de behoeften van de dienst zijn volledig jaarlijks vakantieverlof of een deel ervan niet heeft genomen vooraleer het zijn ambt definitief neerlegt, dan heeft het recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Voor de toepassing van deze paragraaf is de wedde die in aanmerking dient te worden genomen deze voor volledige prestaties, eventueel aangevuld met de haard- en standplaatstoelage en de toelage voor hogere functies.

§ 3. Het jaarlijks vakantieverlof wordt opgeschort zodra het personeelslid een verlof wegens ziekte krijgt of in beschikbaarheid wegens ziekte wordt geplaatst.

Art. 10. Het personeelslid is met verlof op de feestdagen die zijn opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

De compensatieverlofdagen voor feestdagen die met een zaterdag of een zondag samenvallen, alsook voor 2 november, 15 november en 26 december waarop de rijksambtenaren met verlof zijn, kunnen door het personeelslid genomen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

De verloven bedoeld in dit artikel worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Indien een personeelslid echter op een feestdag of op 2 november, 15 november en 26 december om een andere reden met verlof is, of in beschikbaarheid of in non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningbepalingen die op hem van toepassing zijn.

HOOFDSTUK III. — *Omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof*

Afdeling I. — *Omstandigheidsverlof*

Art. 11. Het omstandigheidsverlof wordt toegekend binnen de perken zoals hierna bepaald :

1° het huwelijk van het personeelslid : 4 werkdagen;

2° de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : 4 werkdagen;

3° het 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 werkdagen;

4° het huwelijk van een kind : 2 werkdagen;

5° het 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 het personeelslid : 1 werkdag;

6° het overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid : 2 werkdagen;

7° het overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede en de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid : 1 werkdag;

8° de priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie 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 : 1 werkdag;

9° de plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie 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 : 1 werkdag;

10° la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du membre du personnel, du conjoint ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable;

11° la participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : 1 jour ouvrable;

12° la convocation comme témoin devant une juridiction ou une commission d'enquête, ou la comparution personnelle ordonnée par une juridiction ou une commission d'enquête : pour la durée nécessaire;

13° 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.

Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

Section II. — Congés exceptionnels

Art. 12. Le membre du personnel obtient un congé pour présenter sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes.

Ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle l'intéressé participe en qualité de candidat.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 13. Le membre du personnel obtient un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné.

Ce congé est accordé pour une période qui correspond à la durée normale du stage ou de la période d'essai.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 14. A la fin d'une délégation dans un cabinet ministériel conformément aux articles 330 ou 330bis du Code judiciaire et à moins qu'il ne soit délégué dans un autre cabinet, le membre du personnel obtient un jour de congé par mois d'activité dans un cabinet, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

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

Art. 15. Le membre du personnel obtient un congé pour participer à un jury de Cour d'Assises et ce, pour la durée de la session.

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

Art. 16. Le membre du personnel obtient un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

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

Art. 17. § 1^{er}. Le membre du personnel obtient des congés exceptionnels 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 officieuse.

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

§ 2. La durée des congés visés au § 1^{er} ne peut excéder quatre jours ouvrables par an; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Art. 18. Le membre du personnel obtient des 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, dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

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

10° de deelneming 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" : 1 werkdag;

11° het bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter : 1 werkdag;

12° de oproeping als getuige voor een rechtscollege of een onderzoekcommissie, of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege of een onderzoekcommissie : voor de nodige duur;

13° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een opnemingsbureau : de nodige tijd met een maximum van twee werkdagen.

De verloven bedoeld in dit artikel worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling II. — Uitzonderlijk verlof

Art. 12. Het personeelslid krijgt verlof om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, van de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen.

Dit verlof wordt toegekend voor een periode die overeenkomt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan betrokkene als kandidaat deelneemt.

Dit verlof wordt niet vergoed en wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 13. Het personeelslid krijgt verlof voor een stage of een proefperiode te vervullen in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs.

Dit verlof wordt toegestaan voor de normale duur van de stage of van de proefperiode.

Dit verlof wordt niet vergoed en wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 14. Bij het einde van een opdracht in een ministerieel kabinet overeenkomstig de artikelen 330 of 330bis van het Gerechtelijk Wetboek, tenzij het personeelslid naar een ander kabinet overgaat, krijgt het personeelslid, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 15. Het personeelslid krijgt verlof om deel uit te maken van een jury van het Hof van Assisen en dit voor de duur van de zitting.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 16. Het personeelslid krijgt verlof om in vredetijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstdoener bij dit korps.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 17. § 1. Het personeelslid krijgt uitzonderlijke verlof wegens overmacht die het gevolg is van ziekte of ongeval overkomen aan één van de volgende personen die onder hetzelfde dak woont : de echtgenoot, de persoon met wie het samenleeft, een kind van de persoon met wie het samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

De noodzaak van de aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een dokterattest.

§ 2. De duur van het verlof bedoeld in § 1 is tot vier werkdagen per jaar beperkt; het wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 18. Het personeelslid krijgt verlof om mindervaliden en zieken te vergezellen en bij te staan tijdens vakantie-reizen en -verblijven in België of in het buitenland, georganiseerd door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor mindervaliden en zieken op zich te nemen en die, te dien einde, subsidies van de overheid krijgt.

De verlofaanvraag moet gestaafd worden met een attest waarbij de vereniging of instelling verklaart dat de vakantiereis of het vakantieverblijf onder haar verantwoordelijkheid staat.

De duur van het verlof mag niet meer bedragen dan vijf werkdagen per jaar; het wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 19. Le membre du personnel obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moëlle osseuse. Ce congé prend cours le jour ou la moëlle osseuse est prélevée à l'établissement de soins; il est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 20. Le membre du personnel obtient un congé pour don d'organes ou de tissus. Ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE IV. — Protection de la maternité

Art. 21. Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 22. La rémunération due pour la période pendant laquelle le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Art. 23. Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les six semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative du membre du personnel féminin.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les huit semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Art. 24. Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 22, la rémunération est due.

Art. 25. Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant pendant les six semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les huit semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours fériés visés à l'article 10;
- 3° les congés visés aux articles 11 et 17;
- 4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.
- 5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées à l'article 23.

Art. 26. En période de grossesse ou d'allaitement, les membres du personnel féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà du régime de travail qui est imposé aux membres du personnel concernés.

Le présent article est également applicable au personnel engagé par contrat de travail.

Art. 27. Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile.

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

Art. 28. Le membre du personnel féminin qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 29. Les articles 21 à 23 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Art. 30. § 1^{er}. Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère durant le congé de maternité prévu à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

§ 2. En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité

Art. 19. Het personeelslid krijgt verlof van ten hoogste vier werkdagen voor het afstaan van beenmerg. Het verlof neemt een aanvang op de dag waarop de beenmergafstand in de verzorgingsinstelling plaatsvindt; het wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 20. Het personeelslid krijgt een verlof voor het afstaan van organen of weefsels. Dit verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenkomt met de duur van de ziekenhuisopname en van de eventueel vereiste herstelperiode, alsook met de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken. Het wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

HOOFDSTUK IV. — Moederschapsbescherming

Art. 21. Het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 22. De bezoldiging over de periode gedurende welke het vrouwelijke personeelslid bevallingsverlof geniet, mag niet meer bestrijken dan vijftien weken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

Art. 23. De periodes van afwezigheid wegens ziekte, die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zes weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden voor het bepalen van de administratieve stand van het vrouwelijke personeelslid veranderd in bevallingsverlof.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de acht weken die, ingeval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Art. 24. Wanneer het vrouwelijke personeelslid het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum plaatsvindt wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt het vrouwelijke personeelslid zich in bevallingsverlof.

In afwijking van artikel 22 is de bezoldiging verschuldigd.

Art. 25. Worden gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof kunnen worden verschoven, de volgende afwezigheden gedurende de zes weken of, in geval van de geboorte van een meerling, gedurende de acht weken die vallen vóór de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de in artikel 10 bedoelde feestdagen;
- 3° de in de artikelen 11 en 17 bedoelde verloven;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.
- 5° de afwezigheden wegens ziekte met uitsluiting van de afwezigheden bedoeld in artikel 23.

Art. 26. Tijdens de zwangerschap of lactatie mogen de vrouwelijke personeelsleden geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop de arbeidsregeling, die op de betrokken personeelsleden van toepassing is.

Dit artikel is ook van toepassing op het personeel dat bij arbeids-overeenkomst in dienst is genomen.

Art. 27. Het vrouwelijke personeelslid dat in dienstactiviteit is krijgt op haar verzoek, het nodige verlof om haar in staat te stellen naar prenatale medische onderzoeken, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden, te gaan en deze te ondergaan. De aanvraag van het personeelslid moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.

Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 28. Het vrouwelijke personeelslid dat, in toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is vrijgesteld van arbeid, krijgt ambtshalve verlof voor de nodige duur. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 29. De artikelen 21 tot 23 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181^e dag van de zwangerschap.

Art. 30. § 1. Bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder gedurende het bevallingsverlof, bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, krijgt de vader van het kind op eigen verzoek, een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. Het personeelslid dat vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wenst te genieten

dont il relève, conformément à l'article 6, dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débiter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date de début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§ 4. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE V. — *Congé parental*

Art. 31. Un congé parental de trois mois maximum est accordé au membre du personnel 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 dix ans. A la demande du membre du personnel, le congé est fractionné par mois. Il ne peut être pris que par jour entier.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 32. § 1^{er}. Le membre du personnel en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé parental d'une durée de trois mois dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle visée à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou d'une durée de six mois dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle visée à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

Lorsque le congé est pris à l'occasion d'une naissance d'un enfant, il doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de quatre ans.

Lorsque le congé est pris à l'occasion de l'adoption d'un enfant, il doit être pris, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de huit ans et dans une période de quatre ans qui court à dater de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle le membre du personnel a sa résidence.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le congé parental visé par le présent paragraphe est accordé jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans.

§ 2. Une allocation de 17 411 francs par mois est accordée au membre du personnel qui interrompt complètement sa carrière.

Une allocation de 8 705 francs par mois est accordée au membre du personnel qui interrompt sa carrière à mi-temps.

§ 3. Le congé parental visé dans le présent article n'est pas rémunéré; il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§ 4. Sous réserve des dispositions du présent article, le congé parental est, pour le surplus, soumis aux dispositions du chapitre XI.

§ 5. Les allocations visées dans le présent article sont payées par l'Office national de l'Emploi.

CHAPITRE VI. — *Congé d'accueil pour adoption*

Art. 33. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui adopte un enfant de moins de dix ans. Le congé est de six semaines au plus pour un enfant accueilli de moins de trois ans et de quatre semaines au plus dans les autres cas.

stelt daar schriftelijk de overheid waaronder het ressorteert, overeenkomstig artikel 6, van op de hoogte binnen de zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin het dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Het legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§ 3. In geval van ziekenhuisopname van de moeder kan het personeelslid dat de vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de ziekenhuisopname van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen vóór de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de ziekenhuisopname van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

Het personeelslid dat vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar de overheid waaronder het ressorteert schriftelijk van op de hoogte. De brief waarin het dat doet, vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigenschrift dat de duur van de ziekenhuisopname van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het vaderschapsverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

HOOFDSTUK V. — *Ouderschapsverlof*

Art. 31. Aan het personeelslid in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind, drie maanden ouderschapsverlof toegestaan. Dit verlof moet genomen worden vóór het kind de leeftijd van tien jaar heeft bereikt. Op verzoek van het personeelslid wordt het verlof gesplitst in maanden. Het moet genomen worden met volledige dagen.

Dit ouderschapsverlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 32. § 1. Aan het personeelslid in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind, drie maanden ouderschapsverlof toegestaan in het raam van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan, bedoeld in artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, of zes maanden ouderschapsverlof in het raam van de halftijdse beroepsloopbaan, bedoeld in artikel 102 van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985.

Wanneer het verlof genomen wordt naar aanleiding van de geboorte van een kind, moet het genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van vier jaar bereikt heeft.

Wanneer het verlof genomen wordt naar aanleiding van de adoptie van een kind, moet het genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van acht jaar bereikt heeft en binnen een periode van vier jaar die aanvangt op de datum van inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft.

Wanneer het kind is aangetast door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct. in de zin van de reglementering op de kinderbijslag, wordt het in deze paragraaf bedoelde ouderschapsverlof toegekend tot het kind de leeftijd van acht jaar bereikt heeft.

§ 2. Een toelage van 17 411 frank per maand wordt toegekend aan het personeelslid dat zijn loopbaan volledig onderbreekt.

Een toelage van 8 705 frank per maand wordt toegekend aan het personeelslid dat zijn loopbaan halftijds onderbreekt.

§ 3. Het in dit artikel bedoelde ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd; voor het overige wordt het met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 4. Onder voorbehoud van de bepalingen van dit artikel valt het ouderschapsverlof voor het overige onder de bepalingen van hoofdstuk XI.

§ 5. De in dit artikel bedoelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

HOOFDSTUK VI. — *Opvangverlof*

Art. 33. Een opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat een kind beneden de tien jaar adopteert. Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken voor een kind beneden de drie jaar en ten hoogste vier weken in de andere gevallen.

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

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est handicapé et remplit les conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 portant le régime des allocations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande. Si les deux adoptants sont membre du personnel, le congé peut, à leur requête, être scindé entre eux.

Art. 34. Le congé d'accueil est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE VII. — *Congé pour motifs impérieux d'ordre familial*

Art. 35. Le membre du personnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour :

1° hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel;

2° accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans.

Le congé visé à l'alinéa 2 est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

La période de cinq jours peut être réduite d'un ou plusieurs jours si dans cette période tombent un ou plusieurs jours fériés.

Art. 36. Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Pour le reste, il est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 37. La durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article 9, § 1^{er}, ainsi que la période minimale de cinq jours visée à l'article 35, alinéa 3.

CHAPITRE VIII. — *Congé de maladie*

Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 38. § 1^{er}. Pour l'ensemble de sa carrière, le membre du personnel qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés pour cause de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

Pour le membre du personnel invalide de guerre, le nombre de jours fixé à l'alinéa 1^{er} est porté respectivement à 32 et à 95.

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

§ 2. Pour l'application du présent article, sont également pris en considération, l'ensemble des services effectifs que le membre du personnel a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Communauté, un centre psycho-médico social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

Art. 39. § 1^{er}. Les vingt et un et trente-deux jours visés à l'article 38 sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période le membre du personnel :

1° a obtenu un ou des congés énumérés à l'article 9, § 1^{er}, 1° à 5°;

2° a été absent pour maladie, à l'exclusion des congés visés à l'article 43;

3° a été placé en non-activité en application de l'article 4.

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

§ 3. Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés.

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

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

Het opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat het aanvraagt. Indien beide adoptanten personeelslid zijn, mag het verlof, op hun aanvraag, onder hen verdeeld worden.

Art. 34. Het opvangverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

HOOFDSTUK VII. — *Verlof om dwingende redenen van familiaal belang*

Art. 35. Het personeelslid heeft recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal vijftien werkdagen per jaar; het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

Bovenop het verlof voorzien in het eerste lid, heeft het personeelslid recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal dertig werkdagen per jaar wegens :

1° ziekenhuisopname van een persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont;

2° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt.

Het verlof bedoeld in het tweede lid wordt opgenomen in periodes van minimaal vijf werkdagen.

De periode van vijf dagen mag met één of meerdere dagen worden verminderd wanneer in deze periode één of meerdere feestdagen vallen.

Art. 36. Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 37. De maximumduur van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd overeenkomstig artikel 9, § 1, alsook de minimale periode van vijf dagen bedoeld in artikel 35, derde lid.

HOOFDSTUK VIII. — *Verlof wegens ziekte*

Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 38. § 1. Voor de ganse duur van zijn loopbaan kan het personeelslid, dat wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, ziekteverlof krijgen tot maximum eenentwintig werkdagen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Als het personeelslid nog geen 36 maanden in dienst is wordt zijn wedde hem niettemin gedurende 63 werkdagen gewaarborgd.

Voor het personeelslid dat oorlogsinvalide is wordt het aantal in het eerste lid vastgestelde dagen respectievelijk op 32 en 95 gebracht.

Het verlof wegens ziekte wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel worden de werkelijke prestaties in aanmerking genomen die het personeelslid in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft, als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een door de Staat of een Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstellingen, respectievelijk dienst voor beroepskeuze, dito psycho-medisch sociaal centrum of medisch pedagogisch instituut.

Art. 39. § 1. De eenentwintig en tweeëndertig dagen bedoeld in artikel 38 worden verminderd in evenredigheid met de tijdens de beschouwde periode van twaalf maanden niet verrichte prestaties, wanneer het personeelslid in de loop van die periode :

1° een of meer verloven heeft gekregen die in artikel 9, § 1, 1° tot 5°, opgesomd zijn;

2° afwezig is geweest wegens ziekte, het verlof bedoeld in artikel 43 uitgezonderd;

3° in non-activiteit is geplaatst met toepassing van artikel 4.

§ 2. Indien het aldus berekende aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

§ 3. Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend.

Art. 40. § 1^{er}. Le congé de maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visés au chapitre XI, ni au congé pour prestations à temps partiel visé au chapitre XII, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visés à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Le membre du personnel continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§ 2. Lorsque le membre du personnel effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu de l'article 38, au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Pour le membre du personnel qui effectue des prestations à temps partiel, sont à comptabiliser comme congé de maladie les jours d'absence pendant lesquels le membre du personnel aurait dû fournir des prestations.

Art. 41. Le congé pour maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial. Les jours de congé pour motifs impérieux qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme jours de congé de maladie.

Art. 42. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 38, le congé pour maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3° une maladie professionnelle.

En outre, les jours de congé accordés suite à un accident de travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que le membre du personnel peut encore obtenir en vertu de l'article 38.

§ 2. Les membres du personnel menacés par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par Nous, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 43. Les jours de congé pour cause de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 42 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que le membre du personnel peut encore obtenir en vertu de l'article 38, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'Etat.

Art. 44. Le membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie ou infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés à laquelle lui donne droit l'article 38.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable au membre du personnel qui, après avoir accompli une mission auprès d'un gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été, à ce titre, mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension.

Art. 45. Le membre du personnel en congé pour maladie est soumis au contrôle médical de l'Office médico-social de l'Etat selon les modalités fixées par Nous, sur proposition du ministre qui a ce service sous son autorité et du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

Section II. — Prestations réduites pour maladie

Art. 46. Sont considérées comme congé les absences d'un membre du personnel lorsqu'il effectue des prestations réduites en application des articles 47 à 50 du présent arrêté; ce congé est assimilé à une période d'activité de service. Les prestations réduites s'effectuent chaque jour.

Art. 47. Si l'Office médico-social de l'Etat estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe le Ministre de la Justice.

Art. 48. Le membre du personnel absent pour cause de maladie peut demander à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales sur base d'un certificat de son médecin et de l'avis de l'Office médico-social de l'Etat qui en informe le Ministre de la Justice.

Art. 40. § 1. Het verlof wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking zoals bedoeld in hoofdstuk XI, noch aan het verlof voor deeltijdse prestaties, bedoeld in hoofdstuk XII, noch aan de stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding en van de vrijwillige vierdagenweek bedoeld in de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Het personeelslid blijft de voor zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§ 2. Wanneer het personeelslid deeltijdse prestaties verricht, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend op het aantal dagen verlof waarop het krachtens artikel 38 recht heeft, naar rata van de te verrichten prestaties.

Als het totale aantal aldus verrekende dagen per twaalf maanden dienstancienniteit geen geheel getal is, wordt de dagbreuk verwaarloosd.

Voor het personeelslid dat deeltijdse prestaties verricht, worden de dagen afwezigheid tijdens welke het personeelslid prestaties diende te verrichten, als dagen ziekteverlof aangerekend.

Art. 41. Het verlof wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken tijdens het verlof om dwingende redenen van familiaal belang. De dagen verlof om dwingende redenen die samenvallen met het ziekteverlof worden niet als ziekteverlofdagen beschouwd.

Art. 42. § 1. In afwijking van artikel 38, wordt het verlof wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg van en naar het werk;
- 3° een beroepsziekte.

Bovendien komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen welke het personeelslid nog kan krijgen in toepassing van artikel 38.

§ 2. De personeelsleden die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, onder de door Ons vastgestelde voorwaarden, daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, krijgen ambtshalve verlof voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 43. De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde dat geen ongeval is als bedoeld in artikel 42, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat het personeelslid nog krachtens artikel 38 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de wettelijke indeplaatsstelling van de Staat.

Art. 44. Het personeelslid kan niet voorgoed ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of gebrekkigheid alvorens het de gezamenlijke verloven heeft uitgedaan waarop artikel 38 hem recht geeft.

Het eerste lid is niet van toepassing op het personeelslid dat, nadat het een opdracht heeft vervuld bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur, of een internationale instelling, uit dien hoofde in rust werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioen ontvangt.

Art. 45. Het wegens ziekte afwezige personeelslid staat onder het geneeskundige toezicht van de Sociaal-medische Rijksdienst, overeenkomstig de door Ons, op de voordracht van de minister die bedoelde dienst onder zijn gezag heeft en van de minister tot wiens bevoegdheid de Ambtenarenzaken behoren vastgestelde modaliteiten.

Afdeling II. — Verminderde prestaties wegens ziekte

Art. 46. De afwezigheden van een personeelslid tijdens een periode van verminderde prestaties, welke het verricht met toepassing van de artikelen 47 tot 50 van dit besluit, worden als verlof beschouwd; dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. De verminderde prestaties worden elke dag verricht.

Art. 47. Indien de Sociaal-medische Rijksdienst van oordeel is dat een wegens ziekte afwezig personeelslid geschikt is om zijn ambt terug op te nemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties dan geeft hij daarvan kennis aan de Minister van Justitie.

Art. 48. Het wegens ziekte afwezige personeelslid kan vragen om zijn ambt weer op te nemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties op grond van een attest van zijn geneesheer en het advies van de Sociaal-medische Rijksdienst die de Minister van Justitie ervan op de hoogte brengt.

Art. 49. Le médecin désigné par l'Office médico-social de l'Etat pour examiner le membre du personnel se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales.

Le membre du personnel peut introduire un recours contre la décision prévue à l'alinéa 1^{er}, selon les modalités déterminées par Nous, sur proposition du ministre qui a l'Office-médico-social de l'Etat sous son autorité et du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

Art. 50. Le membre du personnel peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Toutefois, des prorogations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum la même durée, si l'Office médico-social de l'Etat estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé du membre du personnel le justifie.

A chaque examen, l'Office médico-social de l'Etat décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

CHAPITRE IX. — *Disponibilité pour maladie*

Art. 51. Sans préjudice de l'article 42, le membre du personnel qui est absent pour maladie après avoir atteint le nombre de jours de congé accordés en vertu de l'article 38 se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

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

Les articles 43 et 45 sont applicables au membre du personnel en disponibilité pour maladie.

Art. 52. La mise en disponibilité des membres du personnel est prononcée :

1° par Nous, pour les référendaires près la Cour de cassation, les référendaires et les juristes de parquets près les cours et près les tribunaux, ainsi que pour les membres des greffes et des secrétariats des parquets;

2° par le Ministre de la Justice, pour les autres membres du personnel.

Art. 53. Le membre du personnel en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente égal à 60 p.c. de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :

1° aux indemnités que le membre du personnel obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension que le membre du personnel obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'inaptitude physique.

Le dernier traitement d'activité est celui qui était dû avant les prestations réduites.

Art. 54. Le membre du personnel a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par l'Office médico-social de l'Etat. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où le membre du personnel a été mis en disponibilité pour une période ininterrompue de trois mois au moins.

Ce droit entraîne une révision de la situation pécuniaire du membre du personnel avec effet au jour où sa disponibilité a débuté.

Art. 55. Le membre du personnel en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente, est convoqué chaque année devant l'Office médico-social de l'Etat, au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si le membre du personnel ne comparait pas devant l'Office médico-social de l'Etat à l'époque fixée par l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

Art. 56. Le membre du personnel en disponibilité est tenu de notifier au Ministre de la Justice une adresse dans le Royaume, où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Art. 57. Le Ministre de la Justice décide, selon les nécessités du service et après avis des autorités judiciaires, si l'emploi dont était titulaire le membre du personnel en disponibilité, doit être considéré comme vacant.

Art. 49. De geneesheer die door de Sociaal-medische Rijksdienst is aangewezen om het personeelslid te onderzoeken, spreekt zich uit over diens lichaamsgeschiktheid om zijn ambt ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties weder op te nemen.

Het personeelslid kan tegen de beslissing, bedoeld in het eerste lid, in beroep gaan overeenkomstig de door Ons, op voordracht van de minister die de Sociaal-medische Rijksdienst onder zijn gezag heeft en van de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken bepaalde wijze.

Art. 50. Een personeelslid zal zijn ambt opnieuw kunnen opnemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximum dertig kalenderdagen. Nochtans mogen verleningen worden toegestaan voor ten hoogste dezelfde periode, indien de Sociaal-medische Rijksdienst bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de gezondheidstoestand van het personeelslid dit wettigt.

Bij elk onderzoek oordeelt de sociaal-medische Rijksdienst welk arbeidsstelsel het meest geschikt is.

HOOFDSTUK IX. — *Disponibiliteit wegens ziekte*

Art. 51. Onverminderd artikel 42 is het personeelslid dat wegens ziekte afwezig is na het maximum aantal verlofdagen hem toegekend bij artikel 38, van rechtswege in beschikbaarheid wegens ziekte.

Het personeelslid behoudt zijn recht op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal.

De artikelen 43 en 45 zijn van toepassing op het personeelslid in beschikbaarheid wegens ziekte.

Art. 52. De beschikbaarheid van de personeelsleden wordt uitgesproken :

1° door Ons, wat betreft de referendarissen bij het Hof van Cassatie, de referendarissen en de parketjuristen bij de hoven en bij de rechtbanken, alsook de leden van de griffies en van de parketsecretariaten;

2° door de Minister van Justitie, voor de andere personeelsleden.

Art. 53. Het personeelslid dat in beschikbaarheid wegens ziekte is, ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60 pct. van zijn laatste activiteitswedde.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval lager liggen dan :

1° de vergoedingen dat het personeelslid in dezelfde toestand zou ontvangen indien de sociale zekerheidsregeling op hem toepasselijk was geweest sinds het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat het personeelslid zou verkregen hebben indien het, op de datum van zijn indisponibiliteitsstelling, tot de vervroegde oppensioenstelling wegens lichamelijke ongeschiktheid was toegelaten.

De laatste activiteitswedde is die welke vóór de verminderde prestaties verschuldigd was.

Art. 54. Het personeelslid heeft recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waaraan het lijdt door de Sociaal-medische Rijksdienst als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. Dit recht heeft pas uitwerking nadat het personeelslid in beschikbaarheid is gesteld voor een ononderbroken periode van ten minste drie maanden.

Dit recht heeft een herziening van de geldelijke toestand van het personeelslid tot gevolg, met uitwerking op de dag waarop zijn beschikbaarheid een aanvang heeft genomen.

Art. 55. Het personeelslid dat in beschikbaarheid is gesteld en een wachtgeld geniet wordt ieder jaar voor de Sociaal-medische Rijksdienst opgeroepen in de loop van de maand over-eenstemmend met die waarin het in beschikbaarheid werd gesteld.

Verschijnt het personeelslid niet voor de Sociaal-medische Rijksdienst op het tijdstip bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld vanaf dat tijdstip geschorst tot het verschijnt.

Art. 56. Het in beschikbaarheid gestelde personeelslid is ertoe gehouden een adres binnen het Rijk aan de Minister van Justitie bekend te maken, waar de hem betreffende beslissingen hem kunnen betekend worden.

Art. 57. De Minister van Justitie beslist, volgens de behoeften van de dienst en na advies van de rechterlijke overheden, of de betrekking waarvan het in beschikbaarheid gestelde personeelslid titularis was, als vacant moet worden beschouwd.

Il peut prendre cette décision dès que la disponibilité du membre du personnel atteint un an.

Art. 58. Le membre du personnel en disponibilité reste à la disposition du Ministre de la Justice et, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, peut être rappelé en activité de service aux conditions fixées par le présent chapitre.

Il est tenu d'occuper dans les délais fixés par le Ministre, l'emploi qui lui est assigné.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Art. 59. Le membre du personnel en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi, occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Art. 60. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière professionnelle visés au chapitre XI, ni au congé pour prestations réduites visé au chapitre XII, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visés à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

CHAPITRE X. — Absence de longue durée pour raisons personnelles

Art. 61. Le membre du personnel obtient l'autorisation de s'absenter à temps plein pour une période de deux ans au maximum pour l'ensemble de sa carrière. Cette absence n'est pas rémunérée. Si cette absence est fractionnée, la période d'absence doit être de six mois au moins.

Art. 62. A sa demande, le membre du personnel reprend ses fonctions avant l'expiration de la période d'absence en cours moyennant un préavis de trois mois à moins que le Ministre de la Justice n'accepte un délai plus court.

Art. 63. Pendant l'absence visée à l'article 61, le membre du personnel se trouve dans la position administrative de non-activité. Il peut exercer une activité lucrative pendant cette absence.

CHAPITRE XI. — Congé pour interruption de la carrière professionnelle Section I^{re}. — Dispositions générales

Art. 64. § 1^{er}. Le membre du personnel obtient un congé pour interrompre sa carrière de manière complète ou à raison d'un quart, d'un tiers ou de la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées, par périodes consécutives ou non de trois mois au moins et de douze mois au plus.

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder septante-deux mois au cours de la carrière. Il en est de même pour les périodes d'interruption partielle de la carrière. Les périodes d'interruption complète et les périodes d'interruption partielle peuvent être cumulées.

Pour le calcul des périodes de septante-deux mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs.

En cas d'interruption partielle de la carrière, les prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine.

§ 2. Le membre du personnel qui désire interrompre sa carrière en application du § 1^{er}, informe le Ministre de la Justice de la date à laquelle l'interruption de la carrière prendra cours ainsi que de la durée de celle-ci et joint à cette communication le formulaire de demande d'allocations visé à l'article 81.

Cette communication est formulée par écrit au moins trois mois avant le début de l'interruption à moins qu'à la demande de l'intéressé, le Ministre de la Justice n'accepte un délai plus court.

§ 3. Le Ministre de la Justice remplit le formulaire visé à l'article 81 et le remet au membre du personnel.

Le Ministre de la Justice transmet au bureau de chômage du ressort du domicile du membre du personnel une attestation certifiant que le remplaçant remplit les conditions de l'article 76.

Art. 65. § 1^{er}. Le membre du personnel qui veut interrompre sa carrière pour donner des soins palliatifs à une personne en vertu des articles 100bis et 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, en informe le Ministre de la Justice ou l'autorité dont il relève, conformément aux articles 331 et 331bis du Code judiciaire, joint à cette communication le formulaire de demande visé à l'article 81 ainsi qu'une attestation délivrée par le médecin

Hij kan die beslissing nemen zodra de beschikbaarheid van het personeelslid één jaar bereikt.

Art. 58. Het in beschikbaarheid gestelde personeelslid blijft ter beschikking van de Minister van Justitie en kan, wanneer hij de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit, in actieve dienst worden teruggeroepen onder de voorwaarden bepaald in dit hoofdstuk.

Hij is ertoe gehouden, binnen de door de Minister gestelde termijn, het ambt te bekleden dat hem werd aangewezen.

Indien hij zonder geldige reden weigert dat ambt te bekleden wordt hij, na een afwezigheid van tien dagen, geacht ontslag te nemen.

Art. 59. Het in beschikbaarheid gestelde personeelslid dat in zijn betrekking niet werd vervangen, bekleedt die betrekking wanneer hij zijn dienst hervat.

Art. 60. De beschikbaarheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking bedoeld in hoofdstuk XI, noch aan het verlof voor verminderde prestaties bedoeld in hoofdstuk XII, noch aan de stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van vrijwillige vierdagenweek bedoeld in de wet van 10 april 1995 betreffende de arbeidsherverdeling in de openbare sector.

HOOFDSTUK X. — Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 61. Het personeelslid krijgt machtiging afwezig te zijn voor een periode van maximum twee jaar tijdens de hele loopbaan. Deze afwezigheid wordt niet vergoed. Bij opsplitsing van deze afwezigheid moet de periode van afwezigheid minimum zes maanden bedragen.

Art. 62. Het personeelslid neemt, op zijn verzoek, zijn functie weer op vóór het einde van de lopende periode van afwezigheid, na een opzegperiode van drie maanden, tenzij de Minister van Justitie een kortere periode aanvaardt.

Art. 63. Tijdens de afwezigheid bedoeld in artikel 61, bevindt het personeelslid zich in de administratieve stand non-activiteit. Het mag tijdens deze afwezigheid een bezoldigde activiteit uitoefenen.

HOOFDSTUK XI. — Verlof voor loopbaanonderbreking Afdeling I. — Algemene bepalingen

Art. 64. § 1. Het personeelslid krijgt een verlof om zijn loopbaan volledig of ten belope van een kwart, een derde of de helft van de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd te onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

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

Voor de berekening van de periodes van tweeënzeventig maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking om palliatieve zorg te verstrekken.

In geval van deeltijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties hetzij elke dag verricht hetzij volgens een andere verdeling over de week.

§ 2. Het personeelslid dat zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken bij toepassing van § 1, deelt aan de Minister van Justitie de datum mee waarop de loopbaanonderbreking zal aanvangen en de duur ervan, en voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkeringen bedoeld in artikel 81.

Deze mededeling gebeurt schriftelijk minstens drie maanden vóór de aanvang van de onderbreking, tenzij de Minister van Justitie op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

§ 3. De Minister van Justitie vult het in artikel 81 bedoelde formulier in en overhandigt het aan het personeelslid.

De Minister van Justitie stuurt naar het werkloosheidsbureau van het gebied waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft een getuigschrift waarin de verzekering gegeven wordt dat de vervanger de voorschriften van artikel 76 vervult.

Art. 65. § 1. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken teneinde palliatieve zorg te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van de artikelen 100bis en 102bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, brengt er de Minister van Justitie of de overheid waaronder het ressorteert, overeenkomstig de artikelen 331 en 331bis van het Gerechtelijk Wetboek, van op de hoogte, voegt bij die mededeling het formulier bedoeld in artikel 81 alsmede

traitant de la personne en nécessité de soins palliatifs et dont il paraît que le membre du personnel a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée.

Le membre du personnel ne doit pas être remplacé.

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

Le Ministre de la Justice ou l'autorité dont relève le membre du personnel, conformément aux articles 331 et 331bis du Code judiciaire, remplit le formulaire visé à l'article 81 et le délivre au membre du personnel.

§ 2. Par dérogation à l'article 64, le membre du personnel peut interrompre sa carrière en vertu des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales pour l'assistance ou 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 le membre du personnel interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder douze mois par patient au cours de la carrière. Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel interrompt sa carrière de manière partielle ne peuvent au total excéder vingt-quatre mois par patient au cours de la carrière.

Le membre du personnel ne doit pas être remplacé sauf lorsque la période d'interruption de la carrière s'élève à trois mois ou lorsque le membre du personnel a déjà bénéficié de deux mois d'interruption complète ou partielle de la carrière et demande une prorogation.

Pour l'application du présent paragraphe est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le membre du personnel 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.

Le membre du personnel 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 le Ministre de la Justice ou l'autorité dont il relève conformément aux articles 331 et 331bis du Code judiciaire, et joint à cette communication une attestation délivrée par le médecin traitant du ménage ou du membre de la famille gravement malade, établissant que le membre du personnel s'est déclaré disposé à assister ou 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.

Le Ministre de la Justice ou l'autorité dont il relève, conformément aux articles 331 et 331bis du Code judiciaire, remplit le formulaire visé à l'article 81 et le délivre au membre du personnel.

§ 3. Une allocation de 17 411 francs par mois est accordée au membre du personnel qui interrompt complètement sa carrière en application du présent article.

Le membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière en application du présent article perçoit par mois une allocation dont le montant est fixé comme suit :

1° 3 482 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations d'un cinquième;

2° 4 353 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations d'un quart;

3° 5 804 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations d'un tiers;

4° 8 705 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations de moitié.

§ 4. Les allocations visées dans le présent article sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Art. 66. § 1^{er}. Une allocation de 10 504 francs par mois est accordée au membre du personnel qui interrompt complètement sa carrière.

een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve zorg te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

Het personeelslid dient niet te worden vervangen.

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

De Minister van Justitie of de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, overeenkomstig de artikelen 331 en 331bis van het Gerechtelijk Wetboek, vult het in artikel 81 bedoelde formulier in en overhandigt het aan het personeelslid.

§ 2. In afwijking van artikel 64 kan het personeelslid zijn loopbaan, krachtens de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen onderbreken voor het bijstaan van of voor het verstrekken van verzorging aan een lid van zijn gezin of aan een familielid tot in de tweede graad, dat lijdt aan een ernstige ziekte, met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste een maand of ten hoogste drie maanden.

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

Het personeelslid dient niet te worden vervangen, behalve wanneer de periode van loopbaanonderbreking drie maand bedraagt of wanneer het personeelslid reeds twee maanden volledige loopbaanonderbreking of gedeeltelijke loopbaanonderbreking heeft genoten en een verlenging vraagt.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als lid van het gezin beschouwd, elke persoon die met het personeelslid 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.

Het personeelslid dat 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 Minister van Justitie of de overheid waaronder het ressorteert, overeenkomstig de artikelen 331 en 331bis van het Gerechtelijk Wetboek, van op de hoogte, en voegt bij die mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het ernstig zieke lid van het gezin of familielid, waarbij vastgesteld wordt dat het personeelslid zich bereid verklaard de ernstig zieke persoon bij te staan of hem verzorging te verstrekken.

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

De Minister van Justitie of de overheid waaronder het personeelslid ressorteert overeenkomstig de artikelen 331 en 331bis van het Gerechtelijk Wetboek, vult het in artikel 81 bedoelde formulier in en overhandigt het aan het personeelslid.

§ 3. Aan het personeelslid dat zijn loopbaan voltijds onderbreekt met toepassing van dit artikel wordt een uitkering van 17 411 frank per maand toegekend.

Het personeelslid dat zijn loopbaan deeltijds met toepassing van dit artikel, onderbreekt ontvangt maandelijks een uitkering waarvan het bedrag als volgt wordt vastgesteld :

1° 3 482 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met een vijfde vermindert;

2° 4 353 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met een kwart vermindert;

3° 5 804 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met een derde vermindert;

4° 8 705 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met de helft vermindert.

§ 4. De in dit artikel bedoelde uitkeringen worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 66. § 1. Aan het personeelslid dat zijn loopbaan voltijds onderbreekt, wordt een uitkering van 10 504 frank per maand toegekend.

§ 2. Le montant de l'allocation est toutefois porté à 11 504 francs par mois, lorsque l'interruption de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant, pour lequel le membre du personnel, qui interrompt sa carrière, ou son conjoint vivant sous le même toit, perçoit des allocations familiales.

Le montant de l'allocation est toutefois porté à 12 504 francs par mois lorsque l'interruption de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un troisième enfant, pour lequel le membre du personnel ou son conjoint vivant sous le même toit, perçoit des allocations familiales.

Les montants prévus aux alinéas 1^{er} et 2 restent acquis, aussi en cas de prolongation de la période initiale d'interruption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois suivant le mois au cours duquel l'enfant qui a ouvert le droit atteint l'âge de trois ans ou, en cas d'adoption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption est atteint. En cas de décès de l'enfant qui a ouvert le droit à ce montant, ce dernier reste acquis jusqu'à la fin de la période d'interruption en cours ou jusqu'à ce que l'enfant eût atteint l'âge de trois ans ou le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption aurait été atteint.

Si le membre du personnel, pendant une interruption en cours, sollicite le bénéfice d'une allocation majorée telle que prévue aux alinéas 1^{er} ou 2, celle-ci peut être octroyée à partir du premier jour du mois qui suit la demande. Est considérée comme demande, l'introduction des pièces justificatives dont question à l'article 81, alinéa 2.

§ 3. Lorsque les allocations prévues aux §§ précédents ne sont pas dues pour un mois complet, elles sont réduites au prorata de la durée réelle de l'interruption de carrière pour ce mois.

§ 4. Les allocations visées dans le présent article sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Art. 67. § 1^{er}. Le membre du personnel qui interrompt partiellement sa carrière perçoit par mois une allocation d'interruption dont le montant est fixé comme suit :

- 1° 2 626 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations d'un quart;
- 2° 3 501 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations d'un tiers;
- 3° 5 252 francs pour le membre du personnel qui réduit ses prestations de moitié.

§ 2. Lorsque l'interruption partielle de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou de l'adoption d'un deuxième enfant, le montant mensuel de l'allocation d'interruption, visé :

- 1° au § 1^{er}, 1°, est augmenté jusqu'à 2 876 francs;
- 2° au § 1^{er}, 2°, est augmenté jusqu'à 3 835 francs;
- 3° au § 1^{er}, 3°, est augmenté jusqu'à 5 752 francs.

§ 3. Lorsque l'interruption partielle de la carrière prend cours dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, le montant mensuel de l'allocation d'interruption, visé :

- 1° au § 1^{er}, 1°, est augmenté jusqu'à 3 126 francs;
- 2° au § 1^{er}, 2°, est augmenté jusqu'à 4 168 francs;
- 3° au § 1^{er}, 3°, est augmenté jusqu'à 6 252 francs.

§ 4. Les allocations visées par le présent article sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Art. 68. Les montants fixés aux articles 66 et 67 ne restent cependant acquis que pendant les douze premiers mois de l'interruption de la carrière. Après cette période ils sont diminués de 5 p.c.

Art. 69. Les allocations d'interruption sont indexées et liées à l'indice-pivot 143,59. L'indexation est applicable à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une modification.

Pour l'application de cette indexation, l'indice des prix à la consommation de chaque mois est remplacé par la moyenne arithmétique de l'indice des prix du mois concerné et des indices des prix des trois mois précédents.

§ 2. Het bedrag van de uitkering wordt nochtans tot 11 504 frank per maand verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking ingaat binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een tweede kind waarvoor het personeelslid, dat zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

Het bedrag van de uitkering wordt nochtans tot 12 504 frank verhoogd wanneer de loopbaanonderbreking ingaat binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een derde kind, waarvoor het personeelslid, dat zijn loopbaan onderbreekt, of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt.

De bedragen voorzien in het eerste en het tweede lid blijven behouden, ook in geval van verlenging van de oorspronkelijke onderbrekingsperiode, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand waarop het rechtgevend kind de leeftijd van drie jaar heeft bereikt of, in geval van adoptie, tot maximaal de eerste dag van de maand volgend op de maand gedurende dewelke de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte wordt bereikt. In geval van overlijden van het kind dat het recht heeft geopend op dit bedrag blijft dit laatste behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode of totdat het kind de leeftijd van drie jaar zou hebben bereikt of de derde verjaardag van de homologatie van de adoptieakte zou worden bereikt.

Indien het personeelslid tijdens een lopende loopbaanonderbreking een aanvraag doet tot het krijgen van een verhoogde onderbrekingsuitkering zoals voorzien in het eerste of het tweede lid, kan deze verhoogde uitkering toegekend worden vanaf de eerste dag van de maand volgend op de aanvraag. Als aanvraag geldt het indienen van de bewijsstukken waarvan sprake is in het artikel 81, tweede lid.

§ 3. Wanneer de in de vorige §§ voorziene uitkeringen niet voor een volledige maand verschuldigd zijn, worden ze verminderd in verhouding tot de werkelijke duur van de loopbaanonderbreking voor die maand.

§ 4. De uitkeringen bedoeld in dit artikel worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 67. § 1. Het personeelslid dat zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt, ontvangt per maand een onderbrekingsuitkering waarvan het bedrag als volgt is vastgelegd :

- 1° 2 626 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met een kwart vermindert;
- 2° 3 501 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met een derde vermindert;
- 3° 5 252 frank voor het personeelslid dat zijn prestaties met de helft vermindert.

§ 2. Wanneer de gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan aanvangt binnen een termijn van drie jaar vanaf de geboorte of adoptie van een tweede kind, wordt het maandelijks bedrag van de onderbrekingsuitkering bedoeld in :

- 1° § 1, 1°, verhoogd tot 2 876 frank;
- 2° § 1, 2°, verhoogd tot 3 835 frank;
- 3° § 1, 3°, verhoogd tot 5 752 frank.

§ 3. Wanneer de gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan aanvangt binnen een termijn van drie jaar vanaf elke geboorte of adoptie volgend op die van een tweede kind, wordt het maandelijks bedrag van de onderbrekingsuitkering bedoeld in :

- 1° § 1, 1°, verhoogd tot 3 126 frank;
- 2° § 1, 2°, verhoogd tot 4 168 frank;
- 3° § 1, 3°, verhoogd tot 6 252 frank.

§ 4. De uitkeringen bedoeld in dit artikel worden betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 68. De bedragen vastgesteld in de artikelen 66 en 67 blijven nochtans slechts behouden gedurende de eerste twaalf maanden van loopbaanonderbreking. Na deze periode worden ze verminderd met 5 pct.

Art. 69. De onderbrekingsuitkeringen worden geïndexeerd en gekoppeld aan de spilindex 143,59. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens welke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

Voor de toepassing van deze indexering wordt het indexcijfer der consumptieprijzen van elke maand vervangen door het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de betrokken maand en de indexcijfers van de drie voorgaande maanden.

Chaque fois que la moyenne des indices des prix, remplacés selon l'alinéa 2 de deux mois consécutifs, atteint l'un des indices-pivot ou est ramenée à l'un d'eux, les allocations d'interruption rattachées à l'indice-pivot 143,59 sont calculées à nouveau en les affectant du coefficient 1,02n, n représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

A cet effet, chacun des indices-pivot est désigné par un numéro de suite indiquant son rang, le n° 1 désignant l'indice-pivot qui suit l'indice 143,59.

Pour le calcul du coefficient 1,02n, les fractions de dix millièmes d'unités sont arrondies au dix millième supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un dix millième.

Quand le montant de l'allocation d'interruption calculé conformément aux dispositions qui précèdent, comporte une fraction de franc, il est arrondi au franc supérieur selon que la fraction de franc atteint ou n'atteint pas 50 centimes.

Art. 70. § 1^{er}. Sous réserve des incompatibilités découlant des articles 293, 297, 298 et 299 du Code judiciaire, les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec les revenus provenant d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée pendant au moins trois mois avant l'interruption de la carrière.

Pour l'application du présent paragraphe, est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont le nombre d'heures de travail, en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de travail dans l'emploi qui est interrompu.

§ 2. Lorsque le membre du personnel entame une activité de salarié rémunérée quelconque ou accroît une telle activité accessoire, il doit en avvertir le directeur du bureau de chômage visé à l'article 80 préalablement à l'exercice d'une telle activité.

Le membre du personnel perd le bénéfice de l'allocation le jour de l'exercice d'une activité visée à l'alinéa 1^{er}.

Si le directeur du bureau de chômage visé à l'article 80 n'a pas été avisé préalablement à l'exercice d'une activité, l'allocation déjà payée est récupérée.

§ 3. Le membre du personnel est, pour les litiges qui découlent de l'exercice des activités visées aux §§ 1^{er} et 2 et pour le contrôle de ces activités, assimilé au travailleur visé à l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Art. 71. Si le membre du personnel n'a pas droit aux allocations d'interruption à la suite d'une décision du directeur du bureau de chômage visé à l'article 80 ou s'il y renonce, l'interruption de la carrière est convertie en non-activité.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable aux membres du personnel qui renoncent aux allocations d'interruption parce que celles-ci, conformément aux arrêtés royaux n°s 415, 416 et 418 du 16 juillet 1986, ne sont pas compatibles avec le bénéfice d'une pension.

Art. 72. Le congé pour interruption de la carrière, n'est pas rémunéré. Il est toutefois assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 73. Au cours d'une période d'interruption partielle de la carrière, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial et ne peut exercer des prestations réduites pour convenance personnelle.

Art. 74. § 1^{er}. A sa demande, le membre du personnel peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption moyennant un préavis de deux mois communiqué par lettre recommandée au Ministre de la Justice, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

§ 2. Les allocations d'interruption perçues pour une période inférieure aux différentes périodes minimales prévues par la présente section sont remboursées à l'Office national de l'Emploi.

Le remboursement prévu à l'alinéa 1^{er} n'est pas réclamé lorsque la période d'interruption fait immédiatement suite à une autre période d'interruption de carrière.

§ 3. L'administrateur général de l'Office national de l'Emploi ou l'agent désigné par lui peut renoncer à la récupération en cas de reprise de travail motivée par des circonstances exceptionnelles si le membre du personnel introduit à cet effet une requête éventuellement accompagnée de pièces justificatives auprès du directeur du bureau de chômage visé à l'article 80. Celui-ci la transmet à l'administrateur général.

Iedere maal dat het gemiddelde van het volgens het tweede lid vervangen indexcijfer van twee opeenvolgende maanden één van de spilindex bereikt of er op teruggebracht wordt, worden de onderbrekingsuitkeringen gekoppeld aan de spilindex 143,59 opnieuw berekend door de coëfficiënt 1,02n er op toe te passen, waarin n de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt.

Te dien einde, wordt iedere spilindex aangeduid met een volgnummer die zijn rang opgeeft, het nr. 1 duidt de spilindex aan die volgt op de spilindex 143,59.

Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02n, worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot een hogere tienduizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken.

Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekend bedrag van de onderbrekingsuitkering een frankgedeelte bevat, wordt het tot de hogere of lagere frank afgerond, naargelang het al dan niet 50 centimes bereikt.

Art. 70. § 1. Behoudens de onverenigbaarheden die voortvloeien uit de artikelen 293, 297, 298 en 299 van het Gerechtelijk Wetboek, kunnen de onderbrekingsuitkeringen gecumuleerd worden met de inkomsten die voortvloeien uit een bijkomende activiteit als loontrekkende, die reeds gedurende ten minste drie maanden werd uitgeoefend vóór de onderbreking van de loopbaan.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt als bijkomende activiteit als loontrekkende beschouwd, de activiteit in loondienst waarvan het aantal werkuren gemiddeld het aantal werkuren in de onderbroken betrekking niet overschrijdt.

§ 2. Wanneer het personeelslid enige betaalde arbeid in loondienst begint te verrichten of een zodanige bijkomstige werkzaamheid uitbreidt, moet het de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 80 hiervan op de hoogte brengen alvorens een zodanige werkzaamheid te verrichten.

Het personeelslid verliest de aanspraak op uitkeringen op de dag dat een in het eerste lid bedoelde werkzaamheid wordt uitgeoefend.

Indien de directeur van het werkloosheidsbureau, bedoeld in artikel 80, niet op de hoogte werd gebracht alvorens een werkzaamheid wordt uitgeoefend, wordt de reeds betaalde uitkering teruggevorderd.

§ 3. Het personeelslid wordt, voor de betwistingen die voortvloeien uit de uitoefening van de in de §§ 1 en 2 bedoelde activiteiten en voor een controle op deze activiteiten, gelijkgesteld met de werknemer bedoeld in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Art. 71. Indien het personeelslid geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bedoeld in artikel 80 of ervan afziet wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die afzien van de onderbrekingsuitkeringen omdat deze, overeenkomstig de koninklijke besluiten nrs. 415, 416 en 418 van 16 juli 1986 niet verenigbaar zijn met het genot van een pensioen.

Art. 72. Het verlof voor loopbaanonderbreking is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige niettemin met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 73. Tijdens een periode van deeltijdse loopbaanonderbreking kan het personeelslid geen verlof krijgen om dwingende redenen van familiaal belang en mag het geen verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid verrichten.

Art. 74. § 1. Op zijn verzoek, en per aangetekende brief, kan het personeelslid zijn ambt opnieuw opnemen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verlopen is mits een opzegperiode van twee maanden, tenzij de Minister van Justitie een kortere periode aanvaardt.

§ 2. De onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode, die minder bedraagt dan de verschillende minimumperiodes voorzien bij deze afdeling, worden terugbetaald aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De terugbetaling bedoeld in het eerste lid wordt niet gevorderd wanneer de periode van onderbreking onmiddellijk volgt op een andere periode van loopbaanonderbreking.

§ 3. De administrateur-generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of de door deze laatste aangewezen ambtenaar kan afzien van de terugvordering in geval van een werkhervatting op grond van uitzonderlijke omstandigheden als het personeelslid daartoe een verzoekschrift, eventueel vergezeld van bewijsstukken, indient bij de directeur van het werkloosheidsbureau, bedoeld in artikel 80. Deze doet het aan de administrateur-generaal toekomen.

Art. 75. Le membre du personnel bénéficiant d'allocations d'interruption peut se rendre à l'étranger à condition de conserver son domicile en Belgique.

Les allocations d'interruption ne sont toutefois payables qu'en Belgique.

Section II. — Remplacement

Art. 76. En application des dispositions des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et de l'article 97, § 3, de la loi-programme du 30 décembre 1988, le Ministre de la Justice est tenu de remplacer le membre du personnel pendant la période d'interruption de la carrière par un chômeur qui, au moment de l'engagement, doit remplir les conditions suivantes :

1° ou bien bénéficier dans le régime d'indemnisation des allocations complètes pour tous les jours de la semaine;

2° ou bien avoir la qualité de travailleur à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus, en application de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

3° ou bien être chômeur complet, être inscrit comme demandeur d'emploi bénéficiant du minimum des moyens d'existence fixé par la loi du 7 août 1974 instaurant un droit au minimum de moyens d'existence et être inscrit auprès du service régional de placement compétent, à condition de prouver le bénéfice du minimum de moyens d'existence pendant au moins trois mois au cours des six mois qui précèdent l'engagement;

4° ou bien être chômeur complet, être inscrit comme demandeur d'emploi, être inscrit dans le registre de la population, bénéficiant de l'aide sociale mais n'ayant pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de la nationalité et être inscrit auprès du service régional de placement compétent, à condition de prouver le bénéfice de l'aide sociale pendant au moins trois mois au cours des six mois qui précèdent l'engagement;

5° ou bien être travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé tel que visé à l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité;

6° ou bien être jeune travailleur remplissant toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour avoir droit aux allocations d'attente déterminées à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, à l'exception de celles de la période d'attente visée à l'article 36, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4° de ce même arrêté, pour autant que la preuve en soit produite;

7° ou bien être une personne qui souhaite s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail et qui en même temps, satisfait aux conditions suivantes :

a) apporter la preuve qu'au cours de sa carrière professionnelle, elle a presté 312 jours de travail ou jours y assimilés au sens de la réglementation du chômage au cours d'une période de dix-huit mois ou démontrer qu'elle a bénéficié d'au moins une allocation de chômage sur la base de ses prestations de travail, en dehors de la période visée au b);

b) au moment de l'engagement, n'avoir bénéficié d'aucune allocation de chômage et n'avoir fourni aucune prestation de travail en tant que salarié ou indépendant pendant une période ininterrompue d'au moins vingt-quatre mois;

c) être inscrite en tant que demandeur d'emploi au moment de l'engagement;

8° ou bien être travailleur lié par un contrat de remplacement au sens de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à condition :

a) d'avoir bénéficié d'allocations pour tous les jours de la semaine, en tant que chômeur complet indemnisé, immédiatement avant le début de l'exécution du contrat de remplacement ou de remplir une des conditions fixées au 2°, 3°, 4°, 5°, 6° et 7° ou au 9°;

b) que la période de remplacement pour laquelle il a été engagé soit terminée;

9° ou bien être demandeur d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre 3, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité et qui n'a plus bénéficié d'allocations dans le cadre de la réglementation relative au chômage pendant au moins vingt-quatre mois sans interruption.

Art. 75. Het personeelslid gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen mag zich naar het buitenland begeven op voorwaarde dat het zijn woonplaats in België behoudt.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald.

Afdeling II. — Vervanging

Art. 76. Met toepassing van de bepalingen van de artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van artikel 97, § 3, van de programmawet van 30 december 1988, dient de Minister van Justitie het personeelslid gedurende de periode van de loopbaanonderbreking te vervangen door een werkloze die, op het ogenblik van de indienstneming, aan de volgende voorwaarden moet voldoen :

1° ofwel vergoed worden in een uitkeringsstelsel van volledige uitkeringen voor alle dagen van de week;

2° ofwel de hoedanigheid hebben van deeltijds werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantieuitkering geniet in toepassing van artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

3° ofwel volledig werkloos zijn, ingeschreven zijn als werkzoekende en het bestaansminimum genieten dat is vastgesteld door de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum en bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ingeschreven zijn, op voorwaarde het ontvangen van het bestaansminimum te bewijzen gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die aan de indienstneming voorafgaan;

4° ofwel volledig werkloos zijn, ingeschreven zijn als werkzoekende, ingeschreven zijn in het bevolkingsregister, recht hebben op sociale bijstand maar geen recht hebben op het bestaansminimum wegens de nationaliteit en bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ingeschreven zijn, op voorwaarde het ontvangen van sociale bijstand te bewijzen gedurende ten minste drie maanden tijdens de zes maanden die aan de indienstneming voorafgaan;

5° ofwel mindervalide werknemer in een beschermde werkplaats zijn zoals bedoeld in artikel 78 van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991;

6° ofwel jonge werknemer zijn die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervult om recht te hebben op de wachtuitkeringen die bepaald zijn in artikel 36 van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991, met uitzondering van die voor de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van datzelfde besluit, voor zover het bewijs ervan wordt voorgelegd;

7° ofwel een persoon zijn die zich wenst in te schakelen op de arbeidsmarkt en die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

a) het bewijs leveren dat hij tijdens zijn beroepsloopbaan 312 arbeidsdagen of ermee gelijkgestelde in de zin van de werkloosheidsreglementering gepresteerd heeft tijdens een periode van achttien maanden of aantonen dat hij minstens een werkloosheidsuitkering op basis van zijn arbeidsprestaties genoten heeft, buiten de onder b) bedoelde periode;

b) op het ogenblik van de indienstneming geen werkloosheidsuitkering genoten hebben en geen arbeidsprestatie als loontrekkende of zelfstandige geleverd hebben tijdens een ononderbroken periode van ten minste vierentwintig maanden;

c) als werkzoekende ingeschreven zijn op het ogenblik van de indienstneming;

8° ofwel door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemer zijn in de zin van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, op voorwaarde :

a) uitkeringen voor alle dagen van de week te hebben genoten als uitkeringsgerechtigde volledige werkloze, onmiddellijk vóór het begin van de uitvoering van de vervangingsovereenkomst of één van de voorwaarden vervullen die vastgesteld zijn in 2°, 3°, 4°, 5°, 6° en 7° of in 9°;

b) dat de vervangingsperiode waarvoor hij in dienst is genomen, is beëindigd;

9° ofwel werkzoekende zijn van wie het recht op uitkeringen geschorst is wegens langdurige werkloosheid, krachtens de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 8, van het voormelde koninklijk besluit van 25 november 1991 en die gedurende ten minste vierentwintig maanden zonder onderbreking geen vergoedingen meer genoten heeft in het raam van de werkloosheidsreglementering.

Pour l'application du présent article, est censé remplir les conditions prévues à l'alinéa 1^{er}, le travailleur qui, le jour précédant son engagement, était occupé comme remplaçant pour une interruption de la carrière dans le même service public.

Art. 77. Entre les catégories de chômeurs énumérées à l'article 76, le Ministre de la Justice est tenu d'accorder la priorité aux lauréats des concours ou des examens donnant accès aux emplois visés à l'article 1^{er}.

Art. 78. Le remplaçant visé à l'article 76 doit être engagé au plus tard le trentième jour après le début de l'interruption dans les liens d'un contrat de travail selon les règles établies dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans le cas où il est mis fin au contrat de travail du remplaçant, le Ministre de la Justice dispose d'un délai de trente jours calendrier à partir de la fin de ce contrat de travail pour mettre au travail un nouveau remplaçant.

La période de remplacement par un ou plusieurs contractuels ne peut en aucun cas dépasser la durée de l'interruption de carrière.

Art. 79. Pour les périodes au cours desquelles le membre du personnel n'est pas effectivement remplacé conformément aux dispositions de l'article 76, l'Office national de l'Emploi récupère à charge du Ministère de la Justice, le montant de l'allocation d'interruption.

Section III. — Demande de l'allocation d'interruption et procédure

Art. 80. Le membre du personnel qui désire bénéficier d'une allocation d'interruption, introduit, par lettre recommandée à la poste, une demande au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du ressort de sa résidence. Cette demande est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Art. 81. La demande doit être introduite au moyen du formulaire dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi moyennant l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les instruments de preuve que le membre du personnel doit joindre à sa demande lorsqu'il prétend à l'allocation majorée prévue à l'article 66, § 2, ou à l'article 67, §§ 2 et 3, ainsi que les délais dans lesquels ces preuves doivent être introduites.

Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau de chômage.

Art. 82. Toute prolongation ou toute nouvelle demande doit être introduite dans les mêmes formes et délais qu'une première demande.

Art. 83. Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations lorsque le formulaire de demande dûment et entièrement rempli parvient au bureau de chômage dans le délai de deux mois prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande et calculé de date à date.

Lorsque ce document, dûment et entièrement rempli, est reçu en dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de sa réception.

Lorsque le droit aux allocations est ouvert à une date ultérieure conformément aux dispositions de l'alinéa 2, le membre du personnel est cependant considéré comme étant en interruption de carrière, pour ce qui concerne le Ministère de la Justice, depuis le jour mentionné sur le formulaire de demande.

Art. 84. Le directeur du bureau de chômage compétent prend toutes décisions en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'interruption d'allocations dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'interruption d'allocations au membre du personnel.

Art. 85. § 1^{er}. Préalablement à toute décision d'exclusion des allocations, le directeur convoque le membre du personnel aux fins d'être entendu.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de werknemer die, de dag vóór zijn indienstneming, als vervanger voor een loopbaanonderbreking tewerkgesteld was in dezelfde openbare dienst, geacht de in het eerste lid gestelde voorwaarden te vervullen.

Art. 77. Onder de in artikel 76 opgesomde categorieën werklozen dient de Minister van Justitie voorrang te verlenen aan de laureaten van de vergelijkende examens of de examens die toegang geven tot de in artikel 1 bedoelde betrekkingen.

Art. 78. De in artikel 76 bepaalde vervanger dient uiterlijk de dertigste dag na het begin van de onderbreking bij arbeidsovereenkomst aangeworven te worden, volgens de regels bepaald bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Ingeval er een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de vervanger, beschikt de Minister van Justitie over een termijn van dertig kalenderdagen, te rekenen vanaf het einde van deze arbeidsovereenkomst, om een nieuwe vervanger te werk te stellen.

De periode van vervanging door één of meer contractuelen mag in geen geval de duur van de loopbaanonderbreking overtreffen.

Art. 79. Voor de periodes waarin het personeelslid niet werkelijk vervangen wordt volgens de bepalingen voorzien in artikel 76, vraagt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan het Ministerie van Justitie, de terugbetaling van de onderbrekingsuitkering.

Afdeling III. — Aanvraag van de onderbrekingsuitkering en procedure.

Art. 80. Het personeelslid dat een onderbrekingsuitkering wenst te genieten, dient bij een ter post aangetekende brief een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bevoegd voor het ambtsgebied waarin het verblijft. Die aanvraag wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Art. 81. De aanvraag dient te gebeuren door middel van het formulier waarvan het model en de inhoud vastgesteld worden door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, mits goedkeuring door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt welke bewijsstukken het personeelslid bij zijn aanvraag dient te voegen indien het aanspraak maakt op de verhoogde uitkering voorzien bij artikel 66, § 2, of bij artikel 67, §§ 2 et 3, alsmede de termijnen binnen welke deze bewijsstukken dienen te worden ingediend.

De aanvraagformulieren kunnen worden verkregen op het werkloosheidsbureau.

Art. 82. Elke verlenging of nieuwe aanvraag dient te worden ingediend met inachtneming van dezelfde formaliteiten en termijnen als een eerste aanvraag.

Art. 83. Het recht op uitkeringen gaat in op de dag vermeld in de uitkeringsaanvraag, wanneer het aanvraagformulier behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomt binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na die welke is vermeld in de aanvraag, en van datum tot datum berekend wordt.

Wanneer dit document, behoorlijk en volledig ingevuld, ontvangen wordt na die termijn, gaat het recht op uitkeringen pas in de dag van de ontvangst ervan.

Indien het recht op uitkeringen op een latere datum ingaat, overeenkomstig de bepalingen van het tweede lid, wordt het personeelslid, wat het Ministerie van Justitie betreft, toch geacht in loopbaanonderbreking te zijn vanaf de dag die op het aanvraagformulier is aangegeven.

Art. 84. De directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau neemt alle beslissingen inzake toekenning of ontzegging van het recht op onderbrekingsuitkeringen na de nodige onderzoekingen en navorsingen te hebben verricht of te laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze onderbrekingsuitkeringskaart naar het personeelslid.

Art. 85. § 1. Alvorens een beslissing te nemen waarbij het recht op uitkeringen wordt ontzegt, roept de directeur het personeelslid op om hem te horen.

Si le membre du personnel est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui a été fixée pour la première audition. La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure. Le membre du personnel peut se faire représenter ou se faire assister par un avocat ou un délégué d'une organisation syndicale représentative au sens de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

§ 2. Si le directeur prend une décision d'exclusion du droit aux allocations, il doit faire parvenir au membre du personnel sa décision par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

Le directeur envoie une copie de cette décision au Ministre de la Justice.

Section IV. — Contrôle

Art. 86. Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les membres du personnel de l'Office national de l'Emploi désignés conformément à l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, sont chargés du contrôle du respect des dispositions du présent chapitre.

CHAPITRE XII. — Prestations réduites pour convenance personnelle

Art. 87. § 1^{er}. Le membre du personnel peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

§ 2. Le membre du personnel est tenu d'accomplir la moitié, les deux tiers, les trois quarts ou les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine.

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

§ 3. L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. Des prorogations de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus peuvent être accordées. Chaque prorogation est subordonnée à une demande du membre du personnel intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Art. 88. Le membre du personnel peut reprendre ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période accordée moyennant un préavis de trois mois à moins que le Ministre de la Justice n'accepte un délai plus court.

Art. 89. § 1^{er}. Durant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

La promotion à un grade supérieur met fin d'office à l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites.

§ 2. Le membre du personnel bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Le traitement du membre du personnel qui a atteint l'âge de cinquante ans et du membre du personnel qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis, est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Art. 90. L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que le membre du personnel obtient un des congés suivants :

- 1° congé de maternité, de paternité, congé parental et congé d'accueil;
- 2° congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 3° congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;
- 4° congé pour présenter sa candidature aux élections;
- 5° congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile;
- 6° congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la Protection civile ou de tâches d'utilité publique en application des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980;

Indien het personeelslid de dag van de oproeping verhinderd is, mag het vragen het verhoor te verdagen tot een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na die welke voor het eerste verhoor was vastgesteld. Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar éénmaal verleend. Het personeelslid kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie in de zin van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

§ 2. Indien de directeur een beslissing neemt tot ontzegging van het recht op uitkeringen, dient hij deze beslissing bij een ter post aangetekende brief aan het personeelslid mede te delen. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

De directeur zendt een afschrift van deze beslissing aan de Minister van Justitie.

Afdeling IV. — Toezicht

Art. 86. Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, worden de personeelsleden van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, aangewezen overeenkomstig artikel 22 van de wet van 14 februari 1961 van economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK XII. — Verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid

Art. 87. § 1. Het personeelslid mag zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheid.

§ 2. Het personeelslid moet de helft, twee derden, drie vierden of vier vijfden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

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

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

§ 3. De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden. Verlengingen van minstens drie maanden en maximum vierentwintig maanden kunnen worden toegekend. Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste een maand vóór het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend.

Art. 88. Het personeelslid kan zijn ambt voltijds hernemen, vooraleer de toegestane periode verstrijkt mits een opzegperiode van drie maanden tenzij de Minister van Justitie een kortere periode aanvaardt.

Art. 89. § 1. Tijdens de periode van afwezigheid is het personeelslid in non-activiteit. Het kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

De bevordering tot een hogere graad maakt ambtshalve een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§ 2. Het personeelslid geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

De wedde van het personeelslid, dat de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en van het personeelslid dat ten minste twee kinderen ten laste heeft die niet de volle leeftijd van vijftien jaar hebben bereikt, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Art. 90. De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra het personeelslid één van de volgende verloven krijgt :

- 1° bevallingsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof;
- 2° verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 3° verlof om een stage of een proefperiode te vervullen;
- 4° verlof om kandidaat te zijn voor de verkiezingen;
- 5° verlof om in vredestijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming;
- 6° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredestijd en van diensten bij de Civiele Bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

7° pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;

8° visé à l'article 77, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

CHAPITRE XIII. — *Dispositions abrogatoires, transitoires et finales*

Art. 91. Sont abrogés :

1° dans l'arrêté royal du 21 octobre 1968 relatif au statut des attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation, l'article 4, modifié par l'arrêté royal du 4 juillet 1975;

2° dans l'arrêté royal du 30 mai 1970 relatif au statut des greffiers de l'Ordre judiciaire, du personnel des greffes des Cours et tribunaux et du personnel des parquets, l'article 56, modifié par les arrêtés royaux des 26 novembre 1971 et 4 juillet 1975;

3° l'arrêté royal du 4 juillet 1975 relatif aux congés et aux absences du personnel des greffes et des parquets et aux attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation, modifié par les arrêtés royaux des 25 octobre 1976 et 24 novembre 1983;

4° l'arrêté royal du 14 novembre 1983 relatif aux absences et à la position de disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité des greffiers, du personnel des greffes et de parquets, et des attachés au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation;

5° l'arrêté royal du 27 février 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle pour les membres du personnel de l'Ordre judiciaire, modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1998.

Art. 92. Les membres du personnel qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, exercent des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle ainsi que ceux qui ont obtenu un congé pour convenance personnelle, restent régis par les dispositions qui leur étaient applicables jusqu'à l'expiration de la période d'absence en cours.

Art. 93. Pour les membres du personnel qui, avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ont interrompu leur carrière professionnelle de manière complète, les périodes d'absences sont imputées sur les septante-deux mois visés à l'article 64 du présent arrêté.

Art. 94. Par dérogation à l'article 76 et durant un délai de trois mois prenant cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, le Ministre de la Justice est autorisé à remplacer le membre du personnel qui demande une interruption partielle de la carrière par un agent contractuel en service au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 95. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au *Moniteur belge*.

Art. 96. Notre Ministre de l'Emploi, Notre Ministre du Budget et Notre Ministre de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 16 mars 2001.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme ONKELINX

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

7° om ter beschikking te worden gesteld van de Koning, van een Prins of van een Prinses van België;

8° zoals bepaald in artikel 77, § 1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

HOOFDSTUK XIII. — *Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen*

Art. 91. Worden opgeheven :

1° in het koninklijk besluit van 21 oktober 1968 betreffende het statuut van de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie, artikel 4, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juli 1975;

2° in het koninklijk besluit van 30 mei 1970 betreffende het statuut van de griffiers der Rechterlijke Orde, van het personeel der griffies van hoven en rechtbanken en het personeel der parketten, artikel 56, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 november 1971 en 4 juli 1975;

3° het koninklijk besluit van 4 juli 1975 betreffende de verloven en de afwezigheden van het personeel van de griffies en de parketten en van de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 oktober 1976 en 24 november 1983;

4° het koninklijk besluit van 14 november 1983 betreffende de afwezigheden en stand beschikbaarheid wegens ziekte of gebrekkigheid van de griffiers, van het personeel van de griffies en parketten, en van de attachés in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie;

5° het koninklijk besluit van 27 februari 1992 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan voor de personeelsleden van de Rechterlijke Orde, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 januari 1998.

Art. 92. De personeelsleden die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit verminderde prestaties uitoefenen gewettigd door sociale of familiale redenen of wegens persoonlijke aangelegenheid alsook diegenen die een verlof wegens persoonlijke aangelegenheid hebben gekregen, blijven onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren, tot de lopende periode van afwezigheid is afgelopen.

Art. 93. Voor de personeelsleden die, vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, hun beroepsloopbaan volledig hebben onderbroken, worden deze periodes van afwezigheid aangerekend op de tweeënveertig maanden vermeld in artikel 64 van dit besluit.

Art. 94. In afwijking van artikel 76 en gedurende een termijn van drie maanden ingaande op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, is de Minister van Justitie gemachtigd het personeelslid dat een deeltijdse loopbaanonderbreking vraagt, te vervangen door een contractueel personeelslid, in dienst op het tijdstip van de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 95. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 96. Onze Minister van Werkgelegenheid, Onze Minister van Begroting en Onze Minister van Justitie zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 16 maart 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN