

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2004 — 3481

[C — 2004/29266]

2 JUIN 2004. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et notamment l'article 11, § 1^{er};

Vu la loi du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 3, remplacé par la loi du 8 août 1988;

Vu le décret du 1^{er} juillet 1982 portant création du Commissariat général aux relations internationales, et notamment l'article 1^{er};

Vu le décret du 27 mars 2002 portant création de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles, de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), et notamment l'article 13 remplacé par le décret du 27 février 2003 instituant l'École d'Administration publique de la Communauté française en service de la Communauté française à gestion séparée et portant diverses mesures modificatives en vue de l'instauration d'un régime de mandats pour les Fonctionnaires généraux dans les Services du Gouvernement de la Communauté française, certains organismes d'intérêt public qui en dépendent et dans les Universités organisées par la Communauté française;

Vu le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécial, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un institut de la formation en cours de carrière, et notamment l'article 45, alinéa 2 remplacé par l'article 9 du décret du 27 février 2003 précité;

Vu le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance en abrégé « O.N.E. », et notamment l'article 24, § 2, modifié par le décret du 27 février 2003 précité;

Vu le décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion, et notamment l'article 137, § 3;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, notamment les articles 22, § 1^{er}, 81, 83 et 90;

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 l'avis du Conseil de direction du Ministère de la Communauté française, donné le 16 juin 2003;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, donné le 6 juin 2003;

Vu l'avis du Conseil de direction du Commissariat général aux Relations internationales, donné le 23 juin 2003;

Vu le protocole n° 294 du Comité de Secteur XVII, conclu le 25 juin 2003;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 12 juin 2003;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 8 mai 2003;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 7 mai 2003;

Vu l'accord du Ministre des Pensions, donné le 17 décembre 2003;

Vu l'avis du Conseil d'Etat n° 36.898/2, donné le 26 avril 2004, en application de l'article 84, § 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;

Vu la délibération du Gouvernement du 2 juin 2004,

Arrête :

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

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux agents des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII.

§ 2. Le présent arrêté s'applique aux stagiaires, à l'exception des dispositions relatives :

1° au congé pour raisons personnelles;

2° au congé pour l'exercice d'une mission;

3° au congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement;

4° au congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;

5° au détachement auprès du Roi, de la Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;

6° au congé pour l'exercice d'une activité auprès d'un groupe politique reconnu;

7° aux prestations réduites pour convenance personnelle.

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

1° au congé annuel de vacances et aux jours fériés;

2° au congé de circonstance hormis l'événement visé à l'article 13, 2°;

3° au congé pour cause de force majeure;

4° au congé d'accueil en vue de l'adoption;

5° au congé parental;

6° au congé de maternité;

7° aux pauses d'allaitement;

8° au congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement;

9° au congé pour accomplir un stage;

10° au congé pour accompagnement et assistance de handicapés et de malades;

11° au don de sang, de plasma ou de plaquettes;

12° au don de moelle osseuse;

13° au don d'organes ou de tissus;

14° au congé pour suivre des cours ou effectuer des prestations auprès du Corps de protection civile;

15° à la participation à un jury de Cour d'Assises;

16° au congé pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée;

17° aux congés pour motifs impérieux d'ordre familial.

Les périodes d'absence visées à l'alinéa précédent sont prises en compte pour l'avancement dans l'échelle de traitement.

Hormis les interruptions totales ou partielles de la carrière professionnelle et la semaine volontaire de quatre jours, la somme des périodes de suspension convenues entre les parties à la relation de travail ne peut, en aucun cas, excéder quatre ans.

Ces périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas rémunérées et ne sont pas prises en compte pour l'avancement dans l'échelle de traitement.

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

1° jours ouvrables : les jours où l'agent est tenu de travailler en vertu du régime de travail qui lui est imposé;

2° l'autorité : le Gouvernement de la Communauté française ou le Ministre auquel il a délégué ce pouvoir; le Conseil d'administration de l'Organisme d'intérêt public pour ce qui concerne les agents de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, l'Entreprise des Technologies nouvelles, de l'Information et de la Communication de la Communauté française et l'Institut de la Formation en cours de carrière ou le Bureau en ce qui concerne le Conseil supérieur de l'Audiovisuel.

Pendant les absences visées à l'article 1^{er}, § 3, 1^{er} alinéa, le personnel engagé par contrat de travail conserve, sauf disposition contraire, son traitement et ses droits à l'avancement dans son échelle de traitement.

Art. 3. L'agent 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 faut entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

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

Art. 4. Sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou qui dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit dans la position administrative de non-activité.

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

Art. 5. La participation de l'agent à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service.

Toutefois, l'agent n'a pas droit au 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. La durée moyenne maximum du temps de travail ne peut excéder trente-huit heures par semaine.

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

Art. 7. § 1^{er}. L'ensemble des congés, absences et dispenses visés par le présent arrêté sont accordés par l'autorité telle qu'elle est définie à l'article 2, alinéa 1^{er}, 2° ou par le fonctionnaire auquel l'autorité a délégué cette compétence.

Toutefois les absences visées au chapitre VII, sections 1^{re} et 4, sont autorisées par l'autorité telle qu'elle est définie à l'article 2, alinéa 1^{er}, 2°.

§ 2. L'agent s'estimant lésé par le refus total ou partiel d'un congé visé aux chapitres II à X du présent arrêté, possède la faculté de saisir la chambre de recours visée aux articles 106 et 118 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement. Ce recours doit être introduit dans les dix jours de la notification de la décision contestée.

CHAPITRE II. — Congé annuel de vacances et jours fériés

Art. 8. L'agent a droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon l'âge :

- moins de quarante-cinq ans : vingt-six jours ouvrables
- de quarante-cinq à quarante-neuf ans : vingt-sept jours ouvrables
- à partir de cinquante ans : vingt-huit jours ouvrables.

L'agent bénéficie 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. 9. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances de l'agent et les nécessités du service.

Toutefois, l'intérêt du service ne peut s'opposer à ce que l'agent bénéficie au moins d'une période continue de deux semaines de congé par année.

Le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions fixe les modalités du report éventuel du congé annuel de vacances à l'année suivante.

Art. 10. § 1^{er}. Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Toutefois, le congé annuel de vacances est réduit à due concurrence lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnées ci-après :

- 1° le congé pour présenter sa candidature aux élections;
- 2° le congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée;
- 3° le congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;
- 4° le départ anticipé à mi-temps;
- 5° la semaine volontaire de quatre jours;
- 6° les congés pour mission;
- 7° le congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement;
- 8° le congé pour interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle;
- 9° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

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

Pour le calcul de la durée du congé annuel de vacances accordé au personnel engagé par contrat, les périodes d'absence causée par le congé parental visé à l'article 22, 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}.

§ 2. Le congé annuel de vacances est suspendu lorsque l'agent obtient un congé pour cause de maladie ou d'infirmité.

Art. 11. Le principe de réduction développé à l'article 10, § 1^{er}, ne s'applique pas au congé annuel de vacances supplémentaire visé à l'article 8, § 2.

Art. 12. § 1^{er}. L'agent est en congé les jours fériés légaux à savoir, le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le jour de l'Ascension, le 1^{er} mai, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet, le jour de l'Assomption, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

L'agent est également en congé le 27 septembre, le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre.

§ 2. Lorsque l'un des congés visés au paragraphe précédent coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§ 3. Pour l'agent qui en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service, est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au § 1^{er} du présent article, il est accordé un congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

§ 4. Aucune compensation n'est octroyée au membre du personnel travaillant à temps partiel et dont l'absence coïnciderait avec un ou des jour(s) mentionné(s) au § 1^{er} du présent article.

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

CHAPITRE III. — *Congés de nature familiale**Section 1^{re}. — Congés de circonstance*

Art. 13. Des congés de circonstances sont accordés dans les limites fixées ci-après :

1° le mariage de l'agent : quatre jours ouvrables;

2° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : dix jours ouvrables;

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

4° le mariage d'un enfant de l'agent, d'un enfant du conjoint de l'agent ou d'un enfant de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : deux jours ouvrables;

5° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : deux jours ouvrables.

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple;

6° le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : un jour ouvrable.

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple.

7° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : un jour ouvrable;

8° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable;

9° la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable;

10° la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire;

11° 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.

Si l'événement se produit au cours d'une période à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

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

Section 2. — Congés pour cause de force majeure

Art. 14. § 1^{er}. L'agent obtient, à sa demande, des congés pour cause de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple ou une personne accueillie en vue de son adoption.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent.

§ 2. La durée des congés visés au § 1^{er} ne peut excéder quatre jours ouvrables par an.

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans et dans la mesure où une attestation de l'employeur apporte la preuve que le conjoint a effectivement utilisé les jours de congé de même nature dont il peut le cas échéant se prévaloir.

Si le cas de force majeure survient au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Section 3. — Congés pour motifs impérieux d'ordre familial

Art. 15. Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent obtient, à sa demande, des congés pour motifs impérieux d'ordre familial.

Art. 16. La durée de ce congé ne peut excéder vingt jours ouvrables par an.

Le congé peut être fractionné par journée entière ou par demi-journée.

Art. 17. L'agent introduit sa demande dans un délai de deux mois précédant la date du début de congé.

Art. 18. Le congé pour cause de maladie ou d'infirmité met fin au congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

Art. 19. Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Section 4. — Congé d'accueil en vue de l'adoption

Art. 20. L'agent obtient, à sa demande, un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines.

Toutefois, la durée maximale du congé est doublée lorsque l'enfant accueilli 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 prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation établi par l'Administration communale.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé d'accueil prend cours le jour du départ de l'agent à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en non-activité pour raisons personnelles.

Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la non-activité pour raisons personnelles que l'agent peut revendiquer. Cette non-activité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Art. 21. Le congé d'accueil est rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

Section 5. — Congé parental

Art. 22. L'agent obtient, à sa demande, un congé parental d'une durée maximale de trois mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de douze ans.

Le congé se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.

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

Section 6. — Congé de maternité

Art. 23. 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. 24. La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agente se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Art. 25. 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 de l'agente.

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. 26. § 1^{er}. Lorsque l'agente 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, l'agente se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 24, la rémunération est due.

§ 2. Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, l'agente peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'article 23, jusqu'au moment où le nouveau-né rentre au foyer. A cet effet, l'agente remet au responsable de l'administration dont elle dépend :

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

au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Art. 27. 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 12;

3° les congés visés aux articles 13 et 14;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées à l'article 25.

Art. 28. En période de grossesse ou d'allaitement, les agentes ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

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

Art. 29. L'agente 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 de l'agente doit être appuyée de toute preuve utile.

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

Art. 30. L'agente qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensée de travail, est mise d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 31. Les articles 23 à 25 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Art. 32. § 1^{er}. Lorsqu'à la date de l'accouchement ou, entre cette date et la date de fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède, est hospitalisée ou fait l'objet d'une ré-hospitalisation, le père de l'enfant ou, à défaut, la personne avec laquelle la mère vit en couple, 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. L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le responsable de l'administration dont il dépend 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, l'agent qui est le père de l'enfant bénéficiaire, à sa demande, 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 débuter 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.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le responsable de l'administration dont il dépend. Cet écrit mentionne la date du 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 n'éteint pas le droit au congé visé à l'article 13, 2° du présent arrêté.

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

Section 7. — Des pauses d'allaitement

Art. 33. L'agente a, selon les modalités fixées aux articles 35 à 40, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait.

Art. 34. En principe, pour allaiter et/ou tirer son lait, l'agente utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5 du Règlement général pour la protection du travail, est mis par la Communauté française à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'agente et la Communauté française peuvent convenir d'un autre endroit où l'agente allaite et/ou tire son lait.

Art. 35. § 1^{er}. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

§ 2. L'agente dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

L'agente dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

§ 3. Lorsque l'agente a droit à deux pauses au cours d'une journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

§ 4. La durée de la ou des pause(s) visée(s) au § 2 du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Art. 36. La période totale pendant laquelle l'agente a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 12 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Art. 37. Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agente a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum deux mois.

Art. 38. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agente peut prendre la ou les pauses d'allaitement est (sont) à convenir entre celle-ci et le fonctionnaire général dont elle dépend.

Art. 39. § 1^{er}. L'agente qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit sa hiérarchie 2 mois à l'avance.

Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le Secrétaire général ou le fonctionnaire dirigeant l'organisme d'intérêt public.

Art. 40. Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement.

La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix de l'agente, par une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agente chaque mois, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

CHAPITRE IV. — Congés exceptionnels

Section 1^{re}. — Accompagnement et assistance de handicapés et de malades

Art. 41. § 1^{er}. Sans que l'intérêt du service ne puisse lui être opposé, l'agent obtient, à sa demande, 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 accompagnée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

§ 2. La durée des congés visés au § 1^{er} ne peut excéder cinq jours ouvrables par an.

Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Section 2. — Don de sang, de plasma ou de plaquettes

Art. 42. L'agent qui donne du sang, du plasma ou des plaquettes pendant les heures normales de service obtient, à sa demande, une dispense de service pendant toute la journée au cours de laquelle il se prête au don.

En ce qui concerne les donneurs de sang ou de plaquettes, si le don a lieu après les heures normales de service, c'est-à-dire entre l'arrêt de travail et minuit, l'agent obtient, à sa demande, une dispense de service le jour ouvrable suivant.

Si le don de sang ou de plaquettes se fait le vendredi soir ou le soir qui précède un jour férié, la dispense de service est accordée le jour-même du don.

Section 3. — Don de moelle osseuse

Art. 43. L'agent obtient, à sa demande, un congé par don de moelle osseuse.

Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée dans l'établissement de soins.

La durée du congé ne peut excéder quatre jours ouvrables.

Il est assimilé à une période d'activité de service.

Section 4. — Don d'organes ou de tissus

Art. 44. L'agent obtient, à sa demande, un congé pour don d'organes ou de tissus.

La durée de ce congé correspond à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise.

Les absences justifiées par les examens médicaux préalables sont également couvertes par ce congé.

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

Section 5. — Corps de protection civile

Art. 45. L'agent obtient, à sa demande, un congé :

1° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce Corps, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce Corps;

2° 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.

Section 6. — Participation à un jury de Cour d'Assises

Art. 46. L'agent obtient, à sa demande, une dispense de service pour participer à un jury de Cour d'Assises et ce, pour la durée de la session.

CHAPITRE V. — Congé pour raisons personnelles

Art. 47. Sans que l'intérêt du service ne puisse lui être opposé, l'agent obtient, à sa demande, un congé pour raisons personnelles.

Art. 48. L'agent introduit sa demande dans un délai de deux mois précédant la date du début de congé.

Art. 49. La durée maximale de ce congé est fixée à quatre ans pour l'ensemble de la carrière.

Art. 50. Ce congé peut être fractionné par périodes dont la durée ne pourra cependant être inférieure à six mois.

Art. 51. Le congé pour cause de maladie ou d'infirmité ne met pas fin au congé pour raisons personnelles.

Art. 52. Ce congé n'est pas rémunéré et place l'agent dans la position administrative de non-activité.

CHAPITRE VI. — Congé pour cause de maladie ou d'infirmité

Art. 53. Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, bénéficie, à sa demande, de congés pour cause de maladie ou d'infirmité à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service.

Toutefois, lors de son entrée en service, l'agent bénéficie d'un crédit de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité fixé à soixante-trois jours ouvrables couvrant les trente-six premiers mois d'ancienneté de service.

Pour l'agent invalide de guerre, le nombre de jours fixé au premier alinéa est porté à trente-deux et à nonante-cinq au deuxième alinéa.

Le congé pour cause de maladie ou d'infirmité est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 54. Les vingt et un jours et trente-deux jours visés à l'article 53 sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent :

1° a obtenu un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;

2° a obtenu un congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement;

3° a obtenu un congé pour présenter sa candidature aux élections;

4° a obtenu un congé pour mission;

5° a obtenu un congé pour interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle;

6° bénéficie du régime de départ anticipé à mi-temps;

7° bénéficie du régime de la semaine volontaire de quatre jours;

8° a été absent pour cause de maladie ou d'infirmité, à l'exclusion des congés visés à l'article 59;

9° a obtenu un congé pour l'exercice d'une activité auprès d'un groupe politique reconnu.

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

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité sont comptabilisés.

Art. 55. Le congé pour cause de maladie ou d'infirmité ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle, ni aux congés pour prestations réduites pour convenance personnelle, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

Art. 56. Le congé pour cause de maladie ou d'infirmité met fin aux congés annuels de vacances et aux congés pour motifs impérieux d'ordre familial, compris dans la période couverte par un certificat médical.

Art. 57. Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties sur chaque jour ouvrable, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité est déterminé en multipliant le nombre de jours ouvrables couverts par certificat médical par le coefficient identifiant le régime de temps partiel.

Si le produit de cette multiplication n'est pas un nombre entier, les fractions de jour sont négligées.

Lorsque l'agent effectue des prestations réduites réparties par journées entières, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité est déterminé par le nombre de jours ouvrables pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

Art. 58. Pour l'application de l'article 53, sont également pris en considération, l'ensemble des services effectifs que l'agent 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 une Communauté ou par l'Etat, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

Art. 59. § 1^{er}. Sous réserve de l'article 61 et par dérogation à l'article 53, l'agent bénéficie d'un congé accordé sans limite de temps dans les circonstances suivantes :

1° lorsque sa maladie ou son infirmité est provoquée par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle;

2° lorsque aucun travail de remplacement n'a pu être assigné à l'agent qui a été éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146ter, § 1^{er}, du Règlement général sur la protection du travail;

3° lorsqu'elle se trouve dans les conditions décrites à l'article 42, § 1^{er}, 3°, ou à l'article 43, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Sauf pour l'application de l'article 61, les jours de congé accordés dans ces cas ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 53.

Pour les cas visés à l'alinéa 1^{er}, 1°, les dispositions de l'alinéa précédent restent d'application même après la date de consolidation.

§ 2. L'agent qui, au sens de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, est atteint ou menacé par une maladie professionnelle et est amené à cesser temporairement d'exercer ses fonctions, est placé d'office en congé pour la durée nécessaire.

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

Art. 60. Les jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité accordés à la suite d'un accident causé par un tiers et autre que les cas visés à l'article 59 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 53, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la Communauté française.

Art. 61. L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés à laquelle lui donne droit l'article 53 du présent arrêté.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable à l'agent 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. 62. L'agent en congé pour cause de maladie ou d'infirmité est soumis au contrôle médical suivant les règles fixées par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 mai 1996 fixant les modalités du contrôle des membres du personnel des Services du Gouvernement absents pour maladie ou infirmité.

Art. 63. Sans préjudice des dispositions reprises à l'article 59, l'agent est placé en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir épuisé la somme des congés qui peuvent lui être accordés en vertu de l'article 53.

Art. 64. La mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité est prononcée par le Secrétaire général, par le fonctionnaire dirigeant l'organisme d'intérêt public ou par le (la) Président(e) en ce qui concerne le Conseil supérieur de l'Audiovisuel.

Art. 65. Dans la position administrative de disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, l'agent garde ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Art. 66. La disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière professionnelle, ni au congé pour prestations réduites pour convenance personnelle, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours.

Art. 67. L'agent en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité reçoit un traitement d'attente égal à soixante pour cent de son dernier traitement d'activité.

Pour l'agent soumis à un régime de travail à temps partiel, il faut entendre par « le dernier traitement d'activité », le traitement qui aurait été dû pour des prestations complètes.

Cependant, le montant du traitement d'attente visé à l'alinéa 1^{er} ne peut jamais être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé 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 qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'incapacité physique.

Art. 68. Par dérogation à l'article 67, l'agent placé en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue par le service de contrôle médical comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

La décision du service de contrôle médical ne peut intervenir avant que l'agent n'ait été placé en congé ou en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité pendant une période continue de trois mois au moins.

S'il échet, la décision du service de contrôle médical entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire au jour où la disponibilité a débuté.

Art. 69. L'agent placé en disponibilité est tenu d'indiquer à l'administration une adresse en Belgique où peuvent lui être notifiées les décisions qui le concernent.

Art. 70. Les articles 60 et 62 sont applicables à l'agent placé en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité.

Art. 71. L'agent placé en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité qui bénéficie d'un traitement d'attente, est convoqué chaque année devant le service de contrôle médical au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent ne comparait pas devant ce service à l'époque fixée par l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu jusqu'à sa comparution.

CHAPITRE VII. — *Congé pour mission, congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement, congé pour accomplir un stage et détachement auprès du Roi, de la Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique*

Section 1^{re}. — Congé pour mission

Art. 72. L'agent bénéficie, à sa demande, d'un congé pour l'exercice d'une mission.

Il faut entendre par mission :

1° l'exercice de fonctions en Belgique en exécution d'une mission confiée ou agréée par le Gouvernement de la Communauté française;

2° l'exercice de fonctions hors de Belgique, soit en exécution d'une mission confiée par le Gouvernement de la Communauté française, soit en exécution d'une mission offerte par un Gouvernement étranger ou par une administration publique étrangère;

3° l'exercice de fonctions en Belgique ou ailleurs en exécution d'une mission offerte par un organisme international;

4° l'exercice de fonctions dans un pays en voie de développement;

5° l'exercice au service de certains mouvements, services ou groupements de jeunesse ou au service de certains organismes culturels, de fonctions de direction, de recherche ou d'études à caractère administratif ou pédagogique, à l'exclusion des tâches d'exécution ou de secrétariat.

Art. 73. Pour que des agents puissent être mis à leur disposition, les mouvements, services ou groupements de jeunesse ou les organismes culturels, visés à l'article 72, alinéa 2, 5°, doivent remplir les conditions suivantes :

1° être reconnus par l'autorité;

2° fournir le programme de formation des cadres ou de la direction de l'organisation pédagogique ou le rapport annuel d'activité ainsi que leur programme pour l'année en cours;

3° fournir la preuve de l'existence d'une formation de cadres ou d'une formation à caractère pédagogique ou socioculturel pendant les deux années qui précèdent la demande de mise à la disposition.

Art. 74. § 1^{er}. L'autorité peut, avec l'assentiment de l'intéressé, charger un agent de l'exercice d'une mission.

De même, tout agent peut, avec l'accord de l'autorité compétente, accepter l'exercice d'une mission.

§ 2. L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge ou qui est détaché en qualité d'expert national auprès des services de la Commission des Communautés européennes, est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Art. 75. § 1^{er}. Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent obtient les dispenses de service nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Ces dispenses sont accordées au maximum pour deux ans. Elles sont renouvelables pour des périodes dont chacune ne peut excéder deux ans.

§ 2. Pour l'accomplissement des missions visées à l'article 72, alinéa 2, 5°, les dispenses sont accordées pour six ans au plus; cette durée peut être divisée en trois périodes de deux ans.

Art. 76. Pendant la durée d'une mission couverte par une première autorisation, l'agent est placé en congé. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Le congé est toutefois rémunéré lorsque l'agent est désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes.

Art. 77. § 1^{er}. Pendant la durée d'une mission couverte par des autorisations ultérieures, l'agent est placé en congé si la mission qu'il exerce est reconnue d'intérêt général.

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

§ 2. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions qui comportent l'exercice de fonctions dans un pays en voie de développement.

§ 3. Le caractère d'intérêt général est reconnu aux autres missions internationales visées à l'article 72, alinéa 2, 2° et 3° lorsque le Gouvernement de la Communauté française estime qu'elles présentent un intérêt prépondérant soit pour le pays, soit pour le gouvernement ou l'administration de la Communauté française.

Une mission garde son caractère d'intérêt général aussi longtemps que la nature des fonctions y afférentes continue à présenter le même intérêt prépondérant pour le pays, le gouvernement ou l'administration de la Communauté française que celui qui lui a été reconnu lors de l'octroi de la deuxième dispense de service.

Dans des cas exceptionnels, le caractère d'intérêt général peut être reconnu selon les mêmes conditions aux missions visées à l'article 72, alinéa 2, 1°.

§ 4. Par dérogation aux §§ 2 et 3 du présent article, toute mission perd de plein droit son caractère d'intérêt général à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'agent a atteint une ancienneté de service suffisante pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension immédiate ou différée à charge du gouvernement étranger, de l'administration publique étrangère ou de l'organisme international au profit duquel la mission est accomplie.

§ 5. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions visées à l'article 72, alinéa 2, 5°.

§ 6. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions exercées par l'agent désigné en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes.

Le congé que l'agent obtient est, par dérogation au § 1^{er}, rémunéré.

§ 7. Le caractère d'intérêt général est reconnu de plein droit aux missions visées à l'article 74, § 2.

Art. 78. L'agent chargé de l'exécution d'une mission reconnue d'intérêt général obtient les augmentations dans son échelle de traitement ainsi que les promotions ou les changements de grade auxquels il peut prétendre, au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenus s'il était resté effectivement en service.

Art. 79. Pendant la durée d'une mission qui est couverte par des autorisations ultérieures mais qui n'est pas reconnue d'intérêt général, l'agent est placé en non-activité.

Art. 80. Pour l'application de l'article 79, est considérée comme autorisation ultérieure, celle qui couvre toute période ultérieure d'une mission au service du même gouvernement, de la même administration publique ou du même organisme, pour autant que la période considérée ne soit pas séparée par plus de six mois de celle qui la précède.

Art. 81. § 1^{er}. L'agent en congé pour mission internationale peut bénéficier d'une indemnité aux conditions et aux taux déterminés par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

Le montant de cette indemnité ne peut être supérieur au traitement dont l'agent aurait bénéficié s'il était resté en service.

L'indemnité est déterminée en tenant compte, d'une part, des rétributions accordées à l'agent pour l'exécution de sa mission et d'autre part, du coût de la vie dans le pays où l'agent exécute sa mission, du rang social correspondant à cette mission et des charges familiales accrues inhérentes à l'éloignement du foyer.

§ 2. L'indemnité visée par le présent article ne peut être octroyée à l'agent en mission qui soit en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, soit en raison de l'exécution de sa mission, jouit d'avantages au moins équivalents au traitement dont il aurait bénéficié s'il était resté en service.

Art. 82. § 1^{er}. L'autorité compétente décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'intéressé est titulaire doit être considéré comme vacant.

Il peut prendre cette décision dès que l'absence de l'agent atteint deux ans.

§ 2. La décision visée au § 1^{er} doit être précédée de l'avis du Secrétaire général, du Fonctionnaire dirigeant l'organisme d'intérêt public ou du (de la) Président(e) en ce qui concerne le Conseil supérieur de l'Audiovisuel.

Art. 83. Moyennant un préavis de trois mois au plus, l'autorité compétente peut à tout instant mettre fin, en cours d'exercice, à la mission dont est chargé l'intéressé.

Art. 84. L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue par la décision visée à l'article 83, par décision de la Commission des Communautés européennes ou par décision de l'agent lui-même, se remet à la disposition du ministre dont il relève.

Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Art. 85. Dès que cesse sa mission, l'agent qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Section 2. — Congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement

Art. 86. L'agent obtient, à sa demande, un congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

Lorsque la fonction exercée dans l'enseignement ne couvre pas un horaire complet, le congé accordé est proportionnel à l'importance des prestations exercées dans l'enseignement par rapport à un horaire complet dans cette même fonction.

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

Section 3. — Congé pour accomplir un stage ou une période d'essai

Art. 87. L'agent bénéficie, à sa demande, d'un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné.

Le congé est accordé pour une période correspondant 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.

Section 4. — Détachement auprès du Roi, de la Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique

Art. 88. L'autorité peut autoriser le détachement d'un agent auprès du Roi, de la Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique.

Art. 89. Pendant la durée du détachement, l'agent obtient un congé.

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

Art. 90. Selon les nécessités du service, l'autorité décide si l'emploi dont était titulaire l'agent détaché, doit être déclaré vacant.

La déclaration de vacance ne peut intervenir qu'au moment où le détachement a atteint une période d'un an.

Art. 91. Dès que cesse le détachement, l'agent occupe de nouveau l'emploi qu'il occupait antérieurement ou, à défaut, un emploi correspondant à un grade de même catégorie et de même groupe de qualification que celui-ci.

CHAPITRE VIII. — *Congé de nature politique*

Section 1^{re}. — Congé pour présenter sa candidature aux élections

Art. 92. L'agent bénéficie, à sa demande, de congés pour présenter sa candidature aux élections des assemblées européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux ou des conseils communaux.

La durée de ces congés ne peut excéder celle de la campagne électorale à laquelle l'agent participe en qualité de candidat.

Ces congés ne sont pas rémunérés et sont assimilés pour le surplus à une période d'activité de service.

Pour l'agent statutaire, les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en congé pour raisons personnelles.

Sous réserve de l'application de l'article 22 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française, le stagiaire bénéficie, à sa demande, du congé pour présenter sa candidature aux élections.

Section 2. — Congé pour l'exercice d'une activité auprès d'un groupe politique reconnu

Art. 93. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par « groupe politique reconnu », tout groupe politique reconnu conformément au règlement d'une assemblée ou d'un conseil exerçant la fonction législative au niveau fédéral, communautaire ou régional et qui se réclame d'un parti politique qui reçoit effectivement, en application de la loi, d'un décret ou d'une ordonnance, une dotation au titre de financement des partis politiques.

Art. 94. A la demande du président d'un groupe politique reconnu et avec l'accord de l'agent, et pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, ce dernier bénéficie, à sa demande, d'un congé pour une période de deux ans au maximum, aux fins d'accomplir, d'une manière régulière et continue, des prestations au bénéfice de ce groupe ou de son président.

Ce congé est renouvelable par période de deux ans maximum.

Sous réserve de l'article 128 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, pendant le congé, l'agent conserve la dernière mention d'évaluation qui lui a été attribuée.

Art. 95. Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Art. 96. L'arrêté qui accorde le congé mentionne les nom, prénoms et grade de l'agent, la durée du congé et le groupe politique ou le président du groupe à la disposition duquel il est placé.

Art. 97. Lorsque la durée du congé atteint six ans, l'emploi qu'occupe l'agent en congé peut être déclaré vacant par l'autorité l'ayant accordé si les besoins du service le justifient.

Art. 98. Il est mis fin de plein droit au congé lorsqu'une des conditions visées à l'article 93 cesse d'être remplie.

L'agent dont le congé prend fin se remet à la disposition du Gouvernement ou de son service d'origine. Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Art. 99. Dès que cesse son congé, l'agent occupe de nouveau l'emploi qu'il occupait antérieurement ou, à défaut, un emploi correspondant à un grade de même catégorie et de même groupe de qualification que celui-ci.

Section 3. — Congé pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée

Art. 100. L'agent bénéficie, à sa demande, d'un congé pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée.

Art. 101. Par « congé pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée », il faut entendre :

1° soit une dispense de service qui n'a aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel;

2° soit un congé politique facultatif accordé à la demande des membres du personnel;

3° soit un congé politique d'office auquel les membres du personnel ne peuvent pas renoncer.

L'agent qui dispose d'un congé dans le cadre de la présente section arrêtera en début de mois le calendrier de ses jours de congés politiques d'office.

En ce qui concerne les dispenses de service et les congés politiques facultatifs, ceux-ci peuvent être pris, après en avoir avisé le chef de service, avec un minimum d'une heure, sans pour autant que la somme de ceux-ci ne dépasse le total mensuel des dispenses de service et des congés politiques facultatifs autorisés.

Art. 102. A la demande de l'agent, une dispense de service est accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin, ou membre d'un conseil de l'aide sociale autre que le président : deux jours par mois.

2° conseiller provincial non membre de la députation permanente : deux jours par mois.

La dispense de service se prend à la convenance de l'intéressé. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre sauf lorsqu'elle est accordée pour l'exercice d'un mandat de conseiller provincial.

Art. 103. A la demande de l'agent, un congé politique facultatif est accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin, ou membre d'un conseil de l'aide sociale, à l'exception du président et des membres du bureau permanent, d'une commune comptant :

a) jusqu'à 80 000 habitants : 2 jours par mois;

b) plus de 80 000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune comptant :

a) jusqu'à 30 000 habitants : 4 jours par mois;

b) de 30 000 à 50 000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

c) de 50 001 à 80 000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

3° bourgmestre d'une commune comptant :

jusqu'à 30 000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

de 30 001 à 50 000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

4° membre du bureau permanent d'un conseil de l'aide sociale d'une commune comptant :

a) jusqu'à 10 000 habitants : 2 jours par mois;

b) de 10 001 à 20 000 habitants : 3 jours par mois;

c) plus de 20 000 habitants : 5 jours par mois;

5° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 4 jours par mois.

Art. 104. L'agent est mis en congé d'office pour l'exercice des mandats politiques suivants :

1° bourgmestre d'une commune comptant :

a) jusqu'à 20 000 habitants : 3 jours par mois;

b) de 20 001 à 30 000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

c) de 30 001 à 50 000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

d) de plus de 50 000 habitants : à temps plein;

2° échevin ou président du conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :

a) jusqu'à 20 000 habitants : 2 jours par mois;

b) de 20 001 à 30 000 habitants : 4 jours par mois;

c) de 30 001 à 50 000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein;

d) de 50 001 à 80 000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;

e) de plus de 80 000 habitants : à temps plein;

3° membre de la députation permanente d'un conseil provincial : à temps plein.

Le congé politique d'office prend cours à la date de la prestation de serment qui suit l'élection ou la désignation au mandat politique visé.

Art. 105. L'agent qui n'exerce pas une fonction à temps plein est néanmoins mis en congé politique d'office à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique prévu à l'article 104 pour autant qu'y corresponde un congé politique d'office d'au moins la moitié d'un emploi à temps plein.

Art. 106. Pour l'application des articles 103 et 104, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions des articles 5 et 29 de la nouvelle loi communale.

Art. 107. Les périodes couvertes par un congé politique facultatif ou d'office ne sont pas rémunérées. Elles sont assimilées à des périodes d'activité de service.

Durant les périodes où un congé politique couvre la totalité des prestations que doit effectuer l'agent, ce dernier ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

Pour les membres du personnel engagés par contrat de travail, les périodes couvertes par le congé politique facultatif ou d'office sont prises en considération comme services admissibles en vue de l'avancement de traitement.

Art. 108. Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat.

CHAPITRE IX. — Prestations réduites

Section 1^{re}. — Prestations réduites pour convenance personnelle

Art. 109. Si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

L'intérêt du service ne peut cependant pas être invoqué à l'encontre de l'agent qui réunit une des deux conditions citées au second alinéa de l'article 115.

Art. 110. L'agent adresse sa demande dans un délai de deux mois précédant la date de début des prestations réduites.

Art. 111. § 1^{er}. L'agent 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 dans la semaine ou dans le mois.

La manière dont l'agent souhaite répartir ses prestations est jointe à la demande visée à l'article 110.

§ 2. L'autorité doit décider dans le mois de la réception de la demande.

A défaut de décision dans le mois de la réception de la demande, le congé ou l'absence est réputé être accordé.

En cas de refus, la décision est motivée.

L'agent qui s'estime lésé par cette décision a la faculté de saisir la chambre de recours compétente visée aux articles 106 et 118 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 précité.

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

Art. 112. L'autorisation d'exercer des prestations réduites pour convenance personnelle est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Art. 113. Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période accordée.

Art. 114. Durant la période d'absence, l'agent est placé dans la position administrative de non-activité.

Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

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

Art. 115. L'agent bénéficie du traitement dû en raison des prestations réduites.

Cependant, l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans ou l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis, bénéficie du traitement visé au premier alinéa augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Art. 116. L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient un des congés suivants :

1° congé de maternité;

2° congé de paternité;

3° congé parental;

4° congé d'accueil en vue de l'adoption;

5° congé pour motif impérieux d'ordre familial;

6° congé pour exercer une fonction de membre du personnel directeur ou enseignant ou une fonction d'auxiliaire d'éducation dans le secteur de l'enseignement;

7° congé pour accomplir un stage ou une période d'essai;

8° congé pour présenter sa candidature aux élections;

9° congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile;

10° 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;

11° congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;

12° congé pour mission;

13° congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu;

14° pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;

15° visés 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.

Section 2. — Incapacité de travail à temps partiel

Art. 117. Si le service de contrôle médical estime qu'un agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à temps partiel, il en informe le Secrétaire général, le fonctionnaire dirigeant l'organisme d'intérêt public ou le (la) Président(e) du Conseil supérieur de l'Audiodisuel.

Art. 118. Le Secrétaire général, le fonctionnaire dirigeant l'organisme d'intérêt public ou le (la) Président(e) du Conseil supérieur de l'Audiodisuel rappelle l'agent en service en l'autorisant à exercer ses fonctions à temps partiel.

Art. 119. L'agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité peut demander à reprendre l'exercice de ses fonctions à temps partiel en joignant à sa demande un certificat de son médecin et moyennant l'avis préalable du service de contrôle médical.

Art. 120. Le médecin désigné par le service de contrôle médical pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à temps partiel.

Art. 121. Sans préjudice du droit de recours visé au Titre XII de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 précité, l'agent qui s'estime lésé par la décision prévue à l'article 120, peut introduire un recours selon les modalités définies au chapitre V de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 mai 1996 fixant les modalités du contrôle des membres du personnel des Services du Gouvernement absents pour maladie ou infirmité.

Art. 122. L'autorisation de reprendre ses fonctions à temps partiel, est délivrée pour une durée maximale de trente jours calendrier.

Toutefois, des prorogations de la même durée peuvent être accordées par le service de contrôle médical si celui-ci estime que l'état de santé de l'agent le justifie.

Art. 123. Les périodes d'absence résultant de l'incapacité de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de congé lorsque celles-ci n'excèdent pas nonante jours calendrier par tranche de dix années d'ancienneté de service.

Dans la situation visée à l'alinéa précédent, le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Les périodes d'absence qui excéderaient les nonante jours calendrier susmentionnés sont converties en congé pour cause de maladie ou d'infirmité.

CHAPITRE X. — *Interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle, semaine volontaire de quatre jours et départ anticipé à mi-temps*

Art. 124. L'agent bénéficie, à sa demande, du régime d'interruption de carrière, de la semaine volontaire de quatre jours et de départ anticipé à mi-temps, conformément aux dispositions légales et réglementaires adoptées par l'Etat fédéral et, consécutivement, par la Communauté française en ces matières.

CHAPITRE XI. — *Modification de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française*

Art. 125. A l'article 22, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française est apportée la modification suivante :

Le 2° est remplacé par les termes suivants :

« 2° les congés de circonstance et pour cause de force majeure visés aux articles 13 et 14 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'Intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII. »

Art. 126. A l'article 81 du même arrêté, un 6° rédigé comme suit est ajouté :

« 6° lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raisons personnelles ».

Art. 127. A l'article 83 du même arrêté, le 3° est abrogé.

Art. 128. A l'article 90*bis* du même arrêté, le 2° du troisième alinéa est remplacé par les termes suivants :

« 2° les congés de circonstance et pour cause de force majeure visés aux articles 13 et 14 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des Organismes d'Intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII.

CHAPITRE XII. — *Dispositions transitoires et finales*

Art. 129. Les membres du personnel qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ont obtenu une autorisation d'absence ou de congé sous l'empire de réglementations antérieures, restent régis par les dispositions qui leur étaient applicables jusqu'à l'expiration de la période de congé ou d'absence en cours.

Art. 130. Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle, à l'exception de l'article 11, 1° du Chapitre III et à l'exception du Chapitre VI qui sont abrogés à une date à fixer par le Gouvernement;

2° l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 portant des dispositions particulières relatives à la position de disponibilité;

3° l'arrêté royal du 13 novembre 1967 relatif à la position de disponibilité des agents de l'Etat;

4° l'arrêté royal du 13 novembre 1967 fixant la situation administrative des agents de l'Etat chargés d'une mission;

5° l'arrêté royal du 26 mai 1975 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales;

6° l'arrêté royal du 21 novembre 1980 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi;

7° l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 février 1998 relatif aux congés que peuvent obtenir les agents des Services du Gouvernement pour se rendre et se soumettre à des examens médicaux prénatals;

8° l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 juillet 2001 instituant le congé politique pour les membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française, de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, du Commissariat général aux relations internationales et du Service de Perception de la Redevance Radio et Télévision de la Communauté française;

9° l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 8 mars 2002 relatif au congé accordé à un agent pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée, d'un conseil ou d'une commission exerçant la fonction législative au niveau fédéral communautaire ou régional, ou auprès du président d'un de ces groupes;

10° l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 8 mai 2003 relatif à la conciliation entre le travail et la qualité de la vie pour les agents des Services du Gouvernement de la Communauté française et des Organismes d'Intérêt public qui en dépendent.

Art. 131. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005, à l'exception de son chapitre III, section 3, qui entre en vigueur à une date à déterminer par le Gouvernement.

Art. 132. Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 2 juin 2004.

Par le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT

VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2004 — 3481

[C — 2004/29266]

2 JUNI 2004. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de verloven en afwezigheden van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren

De Regering van de Franse Gemeenschap,

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel 11, § 1;

Gelet op de wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 3, vervangen door de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het decreet van 1 juli 1982 houdende oprichting van het « Commissariat général aux relations internationales » (Commissariaat-generaal voor Internationale Betrekkingen van de Franse Gemeenschap van België), inzonderheid op artikel 1;

Gelet op het decreet van 27 maart 2002 houdende de oprichting van het Overheidsbedrijf voor de Nieuwe Informatie- en Communicatietechnologieën van de Franse Gemeenschap (ETNIC), inzonderheid op artikel 13, vervangen door het decreet van 27 februari 2003 houdende gelijkstelling van de "Ecole d'Administration publique de la Communauté française" (School voor overheidsbestuur van de Franse Gemeenschap) met een dienst met afzonderlijk beheer en houdende diverse wijzigingsbepalingen met het oog op de invoering van een mandatenregeling voor de ambtenaren-generaal in de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, sommige instellingen van openbaar nut die ervan afhangen en in de Universiteiten die worden georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

Gelet op het decreet van 11 juli 2002 betreffende de opleiding tijdens de loopbaan in het buitengewoon onderwijs, het gewoon secundair onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra en tot oprichting van een instituut voor opleidingen tijdens de loopbaan, inzonderheid op artikel 45, tweede lid, vervangen door artikel 9 van het voormelde decreet van 27 februari 2003;

Gelet op het decreet van 17 juli 2002 houdende hervorming van de "Office de la Naissance et de l'Enfance" (Dienst voor Geboorte en Kinderwelzijn), afgekort "O.N.E.", inzonderheid op artikel 24, § 2, gewijzigd bij het voormelde decreet van 27 februari 2003;

Gelet op het decreet van 27 februari 2003 betreffende de radio-omroep, inzonderheid op artikel 137, § 3;

Gelet op het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 22, § 1, 81, 83 en 90;

Gelet op de richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;

Gelet op het advies van de Directieraad van het Ministerie van de Franse Gemeenschap, gegeven op 16 juni 2003;

Gelet op het advies van de Directieraad van de « Office de la Naissance et de l'Enfance », gegeven op 6 juni 2003;

Gelet op het advies van de Directieraad van het « Commissariat général aux relations internationales », gegeven op 23 juni 2003;

Gelet op het protocol nr. 294 van het Comité van Sector XVII, gesloten op 25 juni 2003;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 12 juni 2003;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken van 8 mei 2003;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 7 mei 2003;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Pensioenen, gegeven op 17 december 2003;

Gelet op het advies van de Raad van State nr. 36.898/2, gegeven op 26 april 2004 met toepassing van artikel 84, § 1, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken;

Gelet op de beraadslaging van de Regering van 2 juni 2004,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. § 1. Dit besluit is van toepassing op de ambtenaren van de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, van de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren.

§ 2. Dit besluit is van toepassing op de stagiairs, met uitzondering van de bepalingen betreffende :

- 1° het verlof wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 2° het verlof voor de uitoefening van een opdracht;
- 3° het verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen;
- 4° het verlof om een stage of proefperiode te verrichten;
- 5° de detachering bij de Koning, de Koningin, een Prins of een Prinses van België;
- 6° het verlof voor de uitoefening van een activiteit bij een erkende politieke fractie;
- 7° verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden.

§ 3. Op het bij een arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeel zijn de bepalingen van toepassing betreffende :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen;
- 2° het omstandigheidsverlof, met uitzondering van dat wat vermeld is in artikel 13, 2°;
- 3° het verlof wegens overmacht;
- 4° het verlof voor opvang met het oog op adoptie;
- 5° het ouderschapsverlof;

6° de moederschapsrust;

7° de borstvoedingspauzes;

8° het verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen;

9° het verlof om een stage te verrichten;

10° het verlof om gehandicapten en zieken te begeleiden en bijstand te verlenen;

11° het verlof voor het geven van bloed, plasma of bloedplaatjes;

12° het verlof voor het afstaan van beenmerg;

13° het verlof voor het afstaan van organen of weefsels;

14° het verlof om lessen te volgen of prestaties bij het Korps van de civiele bescherming te verrichten;

15° het verlof voor deelneming aan een assisenjury;

16° het verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat of van een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld;

17° de verloven om dwingende redenen van familiaal belang.

De in vorig lid bedoelde afwezigheidstijden worden meegeteld voor de verhoging in de weddeschaal.

Naast de gehele of gedeeltelijke onderbrekingen van de beroepsloopbaan en de vrijwillige vierdagenweek, kan de som van de schorsingstijden die overeengekomen zijn tussen de personen die partij zijn bij de arbeidsverhouding in geen geval vier jaar overschrijden.

Die periodes waarin de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, worden niet bezoldigd en worden niet meegeteld voor de verhoging in de weddeschaal.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit, wordt verstaan onder :

1° werkdagen : de dagen gedurende welke het personeelslid moet werken krachtens de arbeidsregeling die op hem van toepassing is;

2° de overheid : de Regering van de Franse Gemeenschap of de Minister aan wie zij die bevoegdheid heeft gedelegeerd; de raad van bestuur van de instelling van openbaar nut, voor de personeelsleden van de « Office de la Naissance et de l'Enfance », het « Entreprise des technologies nouvelles, de l'Information et de la Communication de la Communauté française », en het « Institut de la Formation en cours de carrière », of het « Bureau », voor de Hoge Raad voor de audiovisuele sector van de Franse Gemeenschap ».

Gedurende de afwezigheidsperiodes bedoeld in artikel 1, § 3, eerste lid, behoudt het bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeel, tenzij anders is bepaald, zijn wedde en zijn aanspraken op een verhoging in zijn weddeschaal.

Art. 3. Het personeelslid mag zijn dienst niet verlaten als het niet vooraf een verlof of een dienstvrijstelling heeft gekregen.

Onder dienstvrijstelling wordt verstaan, de toelating verleend aan het personeelslid om afwezig te zijn tijdens de diensturen gedurende een bepaalde periode met behoud van al zijn rechten.

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

Art. 4. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtsanctie of van een administratieve maatregel, bevindt de ambtenaar die zonder toelating zijn dienst verlaat of die zonder geldige reden langer afwezig blijft dan bepaald was voor zijn verlof, van rechtswege in de administratieve stand non-activiteit.

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

Art. 5. De deelneming van de ambtenaar aan een overlegde arbeidsonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het personeelslid heeft geen recht op een wedde.

Het bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeel dat deelneemt aan een overlegde arbeidsonderbreking heeft geen recht op een wedde maar behoudt zijn aanspraken op een verhoging in zijn weddeschaal.

Art. 6. De gemiddelde maximumduur van de arbeidstijd kan niet langer zijn dan achtendertig uur per week.

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

Art. 7. § 1. Alle verloven, afwezigheden en vrijstellingen bedoeld bij dit besluit, worden toegekend door de overheid zoals bepaald in artikel 2, eerste lid, 2°, of door de ambtenaar aan wie de overheid die bevoegdheid heeft gedelegeerd.

De afwezigheden bedoeld in hoofdstuk VII, afdelingen 1 en 4, worden door de overheid toegelaten zoals bepaald in artikel 2, eerste lid, 2°.

§ 2. De ambtenaar die oordeelt dat hij benadeeld wordt door de gehele of gedeeltelijke weigering van een verlof bedoeld in de hoofdstukken II tot X van dit besluit, kan een beroep indienen bij de raad van beroep bedoeld in de artikelen 106 en 118 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap. Dat beroep moet worden ingediend binnen de tien werkdagen na de kennisgeving van de omstreden beslissing.

HOOFDSTUK II. — Jaarlijks vakantieverlof en feestdagen

Art. 8. Het personeelslid heeft recht op een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt wordt bepaald :

- minder dan vijfenveertig jaar : zesentwintig werkdagen;
- van vijfenveertig tot negenenveertig jaar : zevenentwintig werkdagen;
- vanaf vijftig jaar : achtentwintig werkdagen.

Het personeelslid geniet een bijkomend vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt wordt bepaald :

- 1° op zestig jaar : één werkdag;
- 2° op eenenzestig jaar : twee werkdagen;
- 3° op tweeënzestig jaar : drie werkdagen;
- 4° op drieënzestig jaar : vier werkdagen;
- 5° op vierenzestig jaar : vijf werkdagen.

Art. 9. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

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

Het belang van de dienst mag echter niet beletten dat het personeelslid ten minste een doorlopende periode van twee weken per jaar zou kunnen genieten.

De Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, bepaalt de nadere regels voor een eventuele overdracht van jaarlijks vakantieverlof naar het volgende jaar.

Art. 10. § 1. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op een 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 een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen :

- 1° het verlof om zich bij de verkiezingen kandidaat te stellen;
- 2° het politiek verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat of van een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld;
- 3° het verlof om een stage of proefperiode te verrichten;
- 4° de halftijdse vervroegde uittreding;
- 5° de vrijwillige vierdagenweek;
- 6° het verlof voor opdracht;
- 7° het verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen;
- 8° het verlof voor de gehele of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 9° de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiteit is geplaatst.

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

Voor de berekening van de duur van het jaarlijks vakantieverlof dat wordt toegekend aan het personeel dat bij overeenkomst in dienst wordt genomen, worden de periodes van afwezigheid wegens ouderschapsverlof bedoeld in artikel 22 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.

§ 2. Het jaarlijks vakantieverlof wordt onderbroken wanneer het personeelslid een verlof krijgt wegens ziekte of gebrekkigheid.

Art. 11. Het verminderingsbeginsel bepaald in artikel 10, § 1, is niet van toepassing op het in artikel 8, § 2, bedoeld bijkomend jaarlijks vakantieverlof.

Art. 12. § 1. Het personeelslid is met verlof op de wettelijke feestdagen, namelijk 1 januari, paasmaandag, Hemelvaartsdag, 1 mei, Pinkstermaandag, 21 juli, Tenhemelopneming, 1 november, 11 november en 25 december.

Het personeelslid is eveneens met verlof op 27 september, 2 november, 15 november en 26 december.

§ 2. Wanneer één van de verloven bedoeld in de vorige paragraaf samenvalt met een zaterdag of een zondag, wordt een compensatiedag toegekend die kan worden genomen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

§ 3. Het personeelslid dat krachtens de arbeidstijdregeling die op hem van toepassing is, of ten gevolge van de behoeften van de dienst verplicht is te werken op één van de dagen bedoeld in § 1 van dit artikel, bekomt vervangende verlofdagen die kunnen genomen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

§ 4. Geen compensatie wordt toegekend aan het personeelslid dat deeltijds werkt en waarvan de afwezigheid zou samenvallen met één of meer dag(en) vermeld in § 1 van dit artikel.

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

HOOFDSTUK III. — *Verloven van familiaal belang**Afdeling 1. — Omstandigheidsverlof*

Art. 13. Het omstandigheidsverlof wordt toegekend binnen de perken zoals hierna bepaald :

1° huwelijk van de ambtenaar : vier werkdagen;

2° bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid samenleeft op het ogenblik van de bevalling : tien werkdagen;

3° overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid samenleeft : 4 werkdagen;

4° huwelijk van een kind van het personeelslid, een kind van de echtgenoot van het personeelslid of van een kind van de persoon met wie het personeelslid samenleeft : twee werkdagen;

5° overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid : twee werkdagen.

In dezelfde voorwaarden wordt dat verlof eveneens toegekend bij het overlijden van een bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft;

6° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede of in de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid : één werkdag;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dat verlof eveneens toegekend bij het overlijden van een bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft;

7° priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende eredienst 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 : één werkdag;

8° plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende eredienst van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : één werkdag;

9° 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;

10° oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege : voor de nodige duur;

11° 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.

Indien de gebeurtenis tijdens een deeltijdse periode plaatsvindt, dan wordt de duur van het verlof tot het passende beloop verminderd.

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

Afdeling 2. — Verlof wegens overmacht

Art. 14. § 1. Het personeelslid bekomt, op eigen verzoek, verlof wegens overmacht dat het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie hij samenleeft : 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.

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

§ 2. De duur van de verloven bedoeld in § 1 is tot 4 werkdagen per jaar beperkt.

Deze duur kan echter op acht dagen worden gebracht, wanneer de ziekte of het ongeval het kind van het personeelslid, van de echtgenoot of van de persoon met wie het samenleeft, treft wanneer dat kind niet de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt en voor zover een attest van de werkgever het bewijs levert dat de echtgenoot de verlofdagen van dezelfde aard, waarop hij, in voorkomend geval, aanspraak kan maken, heeft gebruikt.

Doet dat geval van overmacht zich voor gedurende een periode van deeltijdse arbeid, dan wordt de duur van het verlof in verhouding daarvan verminderd.

Ze worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

Afdeling 3. — Verlof om dwingende redenen van familiaal belang

Art. 15. Voor zover dit niet strijdig is met het belang van de dienst, bekomt het personeelslid, op eigen verzoek, een verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

Art. 16. De duur van dat verlof kan niet langer dan twintig werkdagen per jaar zijn.

Het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

Art. 17. Het personeelslid dient zijn aanvraag in binnen een termijn van twee maanden vóór het begin van het verlof.

Art. 18. Het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid maakt een einde aan het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

Art. 19. Dat verlof wordt niet vergoed en wordt voor het overige met periodes van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 4. — Opvangverlof met het oog op adoptie

Art. 20. Het personeelslid bekommt, op eigen aanvraag, een opvangverlof met het oog op de adoptie van een kind dat niet de leeftijd van twaalf jaar heeft bereikt.

De maximumduur van dat verlof wordt vastgesteld op zes weken.

De maximumduur van het opvangverlof wordt echter 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 begint te lopen vanaf de datum waarop het kind in het gezin werkelijk wordt opgenomen. Het bewijs dient te worden geleverd door een akte van woonplaatsbepaling die door het gemeentebestuur wordt opgemaakt.

In afwijking van vorig lid, begint het opvangverlof te lopen vanaf de dag van het vertrek van het personeelslid naar het buitenland, op voorwaarde dat de adoptie bij de terugkeer in België wordt verricht. Als echter op de datum van de terugkeer blijkt dat geen adoptie werd verricht, wordt die verlofperiode omgezet tot een periode van non-activiteit om persoonlijke redenen. Het verlof mag in geen geval langer zijn dan de duur van de non-activiteit om persoonlijke redenen waarop het personeelslid aanspraak kan maken. Die non-activiteit eindigt hoe dan ook op het einde van de periode waarvoor het opvangverlof was aangevraagd.

Art. 21. Het opvangverlof wordt vergoed en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 5. — Ouderschapsverlof

Art. 22. Het personeelslid bekommt, op eigen aanvraag, een ouderschapsverlof voor een maximumduur van drie maanden na de geboorte of de adoptie van een kind.

Het verlof moet worden genomen voordat het kind de leeftijd van twaalf jaar heeft bereikt.

Het verlof wordt genomen per dag en per periode die een minimumduur van één maand hebben.

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

Afdeling 6. — Moederschapsrust

Art. 23. De moederschapsrust bepaald bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 24. De bezoldiging die verschuldigd is voor de periode gedurende welke het vrouwelijke personeelslid de moederschapsrust geniet, mag niet meer dan vijftien weken of zeventien weken bij een meervoudige geboorte dekken.

Art. 25. De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zes weken die vallen vóór de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden voor het bepalen van de administratieve stand van het vrouwelijke personeelslid veranderd in moederschapsrust.

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

Art. 26. § 1. Wanneer het vrouwelijke personeelslid het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt het vrouwelijke personeelslid zich in moederschapsrust.

In afwijking van artikel 24 is de bezoldiging verschuldigd.

§ 2. Wanneer het pasgeboren kind in de ziekenhuisinrichting ten minste acht weken na zijn geboorte moet blijven, mag het vrouwelijke personeelslid de verlenging van de werkonderbreking waarop ze aanspraak kan maken krachtens artikel 23, uitstellen totdat het pasgeboren kind thuis wordt opgenomen. Daartoe deelt het vrouwelijke personeelslid aan de verantwoordelijke voor het bestuur waaronder het ressorteert de volgende stukken mee :

a) op het ogenblik van de werkhervatting, een attest van de ziekenhuisinrichting dat bevestigt dat het pasgeboren kind sedert ten minste acht weken in het ziekenhuis is opgenomen;

b) op het ogenblik dat ze de verlenging van de werkonderbreking aanvraagt, een attest van de ziekenhuisinrichting dat de datum bevestigt waarop het pasgeboren kind is ontslagen.

Art. 27. Met werkdagen die tot na het postnataal verlof kunnen worden verschoven, worden gelijkgesteld, de volgende afwezigheden die plaatsvinden gedurende de zes weken of, bij een meervoudige geboorte, gedurende de acht weken die voorafgaan aan de zevende dag vóór de werkelijke datum van de bevalling :

1° het jaarlijks vakantieverlof;

2° de feestdagen bedoeld in artikel 12;

3° de verloven bedoeld in de artikelen 13 en 14;

4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

5° de afwezigheden wegens ziekte met uitsluiting van de afwezigheden bedoeld in artikel 25.

Art. 28. Zwangere of borstgevende vrouwelijke personeelsleden mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop 38 uren per week.

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

Art. 29. Het vrouwelijke personeelslid dat in dienstactiviteit is, bekommt op haar verzoek het nodig verlof om haar in staat te stellen naar prenatale medische onderzoeken, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden, te gaan en die te ondergaan. De aanvraag van het vrouwelijke personeelslid moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.

Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 30. Het vrouwelijke personeelslid dat, met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 31. De artikelen 23 tot 25 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

Art. 32. § 1. Als, op de datum van de bevalling, of, tussen die datum en de datum van het einde van de moederschapsrust, de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind, of, bij gebreke van die, de persoon met wie de moeder samenleeft, 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 de moederschapsrust die de moeder nog niet opgebruikt had. Het personeelslid dat vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wenst te genieten, stelt daar schriftelijk de overheid waaronder het ressorteert van op de hoogte binnen 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 hospitalisatie van de moeder kan het personeelslid dat vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° het pasgeboren kind moet het ziekenhuis verlaten hebben;

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

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

Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de overheid waaronder het ressorteert 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 attest dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop het pasgeboren kind het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4. Het vaderschapsverlof heft het recht op het verlof bedoeld in artikel 13, 2°, van dit besluit niet op.

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

Afdeling 7. — Borstvoedingspauzes

Art. 33. Het vrouwelijke personeelslid heeft, volgens de in de artikelen 35 tot 40 nader bepaalde regels, recht op pauzes om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven.

Art. 34. In principe gebruikt het vrouwelijke personeelslid, om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven, de onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaats die, ter uitvoering van artikel 88, vijfde lid, van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, door de Franse Gemeenschap ter beschikking van zwangere vrouwen en zogende moeders wordt gesteld, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

In afwijking van het vorige lid, mogen het vrouwelijke personeelslid en de Franse Gemeenschap in onderlinge overeenstemming beslissen een andere plaats te kiezen waar het vrouwelijke personeelslid haar kind met moedermelk kan voeden en/of melk kan afkolven.

Art. 35. § 1. De borstvoedingspauze duurt een half uur.

§ 2. Het vrouwelijke personeelslid dat tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze.

Het vrouwelijke personeelslid dat tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes.

§ 3. Als het vrouwelijke personeelslid recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één keer of twee keer.

§ 4. De duur van de pauze(s) bedoeld in § 2 is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

Art. 36. De totale periode gedurende welke het vrouwelijke personeelslid recht heeft borstvoedingspauzes te nemen, is 12 maanden vanaf de geboorte van het kind.

Art. 37. In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind, die met een medisch attest gestaafd wordt, kan de totale periode gedurende welke het vrouwelijke personeelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met hoogstens twee maanden worden verlengd.

Art. 38. Het vrouwelijke personeelslid dient met de ambtenaar-generaal waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen.

Art. 39. § 1. Het vrouwelijke personeelslid dat wenst de borstvoedingspauzes te genieten, brengt schriftelijk twee maanden op voorhand de overheid waaronder ze ressorteert hiervan op de hoogte.

De termijn van twee maanden kan in onderlinge overeenstemming worden verminderd.

§ 2. De kennisgeving van de beslissing geschiedt bij aangetekend schrijven of met de overhandiging van een schriftstuk waarvan het duplicaat ondertekend wordt door de Secretaris-generaal of de ambtenaar-generaal die de leiding heeft van de instelling van openbaar nut.

Art. 40. Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd.

Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes, naar keuze van het vrouwelijke personeelslid geleverd door een medisch attest van een consultatiebureau voor zuigelingen of door een medisch getuigschrift.

Een attest of een medisch getuigschrift moet dan door het vrouwelijke personeelslid elke maand worden overhandigd, op de verjaardag van het begin van de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes.

HOOFDSTUK IV. — *Uitzonderlijk verlof*

Afdeling 1. — Begeleiding van en bijstandverlening aan gehandicapten en zieken

Art. 41. § 1. De ambtenaar bekomt verlof om gehandicapten en zieken te begeleiden en bij te staan tijdens vakantiereizen en -verblijven in België of in het buitenland die worden georganiseerd door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor gehandicapten 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.

§ 2. De duur van het verlof bedoeld in § 1 mag niet meer bedragen dan 5 werkdagen per jaar.

Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 2. — Geven van bloed, plasma of bloedplaatjes

Art. 42. Het personeelslid dat bloed, plasma of bloedplaatjes gedurende de normale diensturen geeft, bekomt, op eigen aanvraag, een dienstvrijstelling gedurende de hele dag waarop die verrichting geschiedt.

Voor de bloed- of bloedplaatjesdonors, als de verrichting plaatsvindt buiten de normale diensturen, dit is tussen het einde van de werkperiode en middernacht, krijgt het personeelslid, op eigen aanvraag, een dienstvrijstelling voor de volgende werkdag.

Indien het geven van bloed of bloedplaatjes op een vrijdagavond of op een dag vóór een feestdag plaatsvindt, wordt de dienstvrijstelling toegekend voor de dag waarop die verrichting plaatsvindt.

Afdeling 3. — Afstaan van beenmerg

Art. 43. Het personeelslid bekomt, op eigen aanvraag, een verlof voor het afstaan van beenmerg.

Het verlof neemt een aanvang op de dag waarop de beenmergafstand in de verzorgingsinstelling plaatsvindt.

De duur van het verlof kan niet langer dan vier werkdagen zijn.

Het wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 4. — Afstaan van organen of weefsels

Art. 44. Het personeelslid bekomt, op eigen aanvraag, een verlof voor het afstaan van organen of weefsels.

Dit verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode.

De afwezigheden voor de voorafgaande geneeskundige onderzoeken worden eveneens gedekt door dat verlof.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 5. — Korps van de civiele bescherming

Art. 45. Het personeelslid bekomt, op eigen aanvraag, verlof :

1° om de lessen bij de school van de civiele bescherming te volgen, ofwel als vrijwilliger bij dat Korps, ofwel als leerling die tot dat Korps niet behoort;

2° om in vredestijd prestaties bij het Korps van de civiele bescherming te verrichten, als vrijwilliger bij dat Korps;

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 6. — Deelneming aan een jury van het Hof van Assisen

Art. 46. Het personeelslid bekomt, op eigen aanvraag, een dienstvrijstelling om deel uit te maken van een jury van het Hof van Assisen en dit tijdens de duur van de zitting.

HOOFDSTUK V. — *Verlof wegens persoonlijke aangelegenheden*

Art. 47. Zonder dat het belang van de dienst hem kan worden tegengeworpen, bekomt het personeelslid, op eigen aanvraag, een verlof wegens persoonlijke aangelegenheden.

Art. 48. Het personeelslid dient zijn aanvraag in binnen een termijn van twee maanden voorafgaand aan de datum van het begin van het verlof.

Art. 49. De maximumduur van dat verlof wordt op vier jaar vastgesteld voor zijn gehele loopbaan.

Art. 50. Bij opsplitsing van deze afwezigheid moet de periode van afwezigheid minimum 6 maanden bedragen.

Art. 51. Het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid maakt geen einde aan het verlof wegens persoonlijke aangelegenheden.

Art. 52. Dat verlof wordt niet bezoldigd en plaatst het personeelslid in de administratieve stand non-activiteit.

HOOFDSTUK VI. — *Verlof wegens ziekte of gebrekkigheid*

Art. 53. Voor de ganse duur van zijn loopbaan kan het personeelslid, dat wegens ziekte of gebrekkigheid, verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, verlof wegens ziekte of gebrekkigheid krijgen tot maximum eenentwintig werkdagen per twaalf maanden dienstanciënniteit.

Bij zijn indiensttreding geniet het personeelslid een krediet van verlofdagen wegens ziekte of gebrekkigheid dat vastgesteld is op drieënzestig werkdagen die de eerste zesendertig maanden dienstanciënniteit dekken.

Voor het personeelslid dat oorlogsinvalides is wordt het aantal in het eerste lid en het tweede lid vastgestelde dagen respectievelijk op tweeëndertig en vijftien negentig gebracht.

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

Art. 54. De eenentwintig en tweeëndertig dagen waarvan sprake in artikel 53 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 verlof heeft verkregen om een stage of proefperiode te verrichten;
- 2° een verlof heeft verkregen om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen;
- 3° een verlof heeft verkregen om zich bij de verkiezingen kandidaat te stellen;
- 4° een verlof voor opdracht heeft verkregen;
- 5° een verlof voor de gehele of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan heeft verkregen;
- 6° de halftijdse vervroegde uittreding geniet;
- 7° de vrijwillige vierdagenweek geniet;
- 8° afwezig is geweest wegens ziekte of gebrekkigheid, met uitsluiting van de verloven bedoeld in artikel 59;
- 9° een verlof heeft verkregen voor de uitoefening van een activiteit bij een erkende politieke fractie.

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

Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid worden aangerekend.

Art. 55. Het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, noch aan het verlof voor deeltijdse prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, noch aan de stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding en van de vierdagenweek.

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

Art. 56. Het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid maakt een einde aan het jaarlijks vakantieverlof en verlof om dwingende redenen van familiaal belang, die begrepen zijn in de periode gedekt door een geneeskundig getuigschrift.

Art. 57. Wanneer het personeelslid verminderde prestaties verricht, verdeeld over elke werkdag, wordt het aantal verlofdagen wegens ziekte of gebrekkigheid bepaald door het aantal door het geneeskundig getuigschrift gedekte werkdagen te vermenigvuldigen met de coëfficiënt die het stelsel inzake deeltijd aanduidt.

Indien het product van die vermenigvuldiging geen geheel getal vormt, worden de dagbreuken niet in aanmerking genomen.

Wanneer het personeelslid verminderde prestaties verdeeld over volle dagen verricht, wordt het aantal verlofdagen wegens ziekte of gebrekkigheid bepaald door het aantal werkdagen gedurende welke het personeelslid prestaties zou hebben moeten verrichten.

Art. 58. Voor de toepassing van artikel 53 worden eveneens 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 onderwijsinstelling, een psycho-medisch-sociaal centrum, een dienst voor beroepsoriëntatie of een medisch-pedagogisch instituut.

Art. 59. § 1. Onder voorbehoud van artikel 61 en in afwijking van artikel 53, wordt het verlof wegens ziekte zonder tijdsbepaling toegestaan aan het personeelslid :

- 1° wanneer zijn ziekte of zijn gebrekkigheid veroorzaakt werd door een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of door een beroepsziekte;
- 2° wanneer geen vervangingswerk kon worden toegewezen aan het personeelslid dat verwijderd werd van zijn werkpost ten gevolge van een uitvoerbare beslissing van de arbeidsgeneesheer die zijn ongeschiktheid heeft vastgesteld om een post bedoeld in artikel 145 ter, § 1, van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming te bekleden;
- 3° wanneer hij zich bevindt in de gevallen bepaald in artikel 42, § 1, 3°, of in artikel 43, § 1, tweede lid, 2°, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Behalve voor de toepassing van artikel 61, worden de in die gevallen toegekende verloven niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen die het personeelslid nog kan krijgen krachtens artikel 53.

Voor de gevallen bedoeld in het eerste lid, 1°, blijven de bepalingen van het vorige lid zelfs na de consolidatiedatum van toepassing.

§ 2. Het personeelslid dat, in de zin van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, getroffen wordt of bedreigd wordt door een beroepsziekte, tijdelijk zijn ambt niet meer kan uitoefenen, wordt van ambtswege in verlof gesteld voor de nodige periode.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 60. De verlofdagen wegens ziekte of gebrekkigheid ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde dat geen ongeval is als bedoeld in artikel 59, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat het personeelslid nog krachtens artikel 53 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 Franse Gemeenschap.

Art. 61. Het personeelslid kan niet voorgoed ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of gebrekkigheid alvorens het de gezamenlijke verloven heeft uitgedaan waarop artikel 53 van dit besluit hem recht geeft.

Het eerste lid is niet toepasselijk 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 ruste werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioen ontvangt.

Art. 62. Het wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige personeelslid staat onder het geneeskundig toezicht volgens de regels bepaald door het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 10 mei 1996 tot vaststelling van de nadere regels voor de controle op de wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige personeelsleden van de Diensten van de Regering.

Art. 63. Onverminderd de bepalingen vermeld in artikel 59, wordt het personeelslid in disponibiliteit gesteld, wanneer het afwezig is wegens ziekte of gebrekkigheid nadat het alle verlofdagen heeft opgebruikt die hem krachtens artikel 53 kunnen worden toegekend.

Art. 64. De indisponibiliteitstelling wegens ziekte of gebrekkigheid wordt uitgesproken door de Secretaris-generaal, door de ambtenaar die de leiding heeft van de instelling van openbaar nut of door de voorzitter (zitster), voor de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector.

Art. 65. In de administratieve stand disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid, behoudt het personeel zijn recht op bevordering en verhoging in zijn weddeschaal.

Art. 66. De disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, noch aan het verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, noch aan de stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van vrijwillige vierdagenweek.

Art. 67. Het wegens ziekte of gebrekkigheid gesteld personeelslid ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan zestig percent van zijn laatste activiteitwedde.

Voor het personeelslid dat onder een deeltijdse arbeidsregeling valt, dient onder « laatste activiteitwedde » te worden verstaan, de wedde die verschuldigd was geweest voor volledige prestaties.

Het bedrag van het wachtgeld bedoeld in het eerste lid mag nooit lager zijn dan :

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde toestand zou krijgen, indien de sociale zekerheidsregeling op hem van toepassing was geweest bij het begin van zijn afwezigheid;

2° het pensioen dat hij zou krijgen, indien hij, op de datum van zijn indisponibiliteitstelling, wegens lichamelijke ongeschiktheid vervroegd in ruste was gesteld.

Art. 68. In afwijking van artikel 67, heeft het wegens ziekte of gebrekkigheid in disponibiliteit gesteld personeelslid recht op een wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitwedde, indien de aandoening waaraan het lijdt door de dienst voor medisch toezicht erkend wordt als langdurige en zware ziekte of gebrekkigheid.

De beslissing van de dienst voor medisch toezicht kan niet worden genomen voordat het personeelslid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende een ononderbroken periode van ten minste drie maanden in verlof of in disponibiliteit werd gesteld.

In voorkomend geval leidt de beslissing van de dienst voor medisch toezicht tot een herziening van de toestand van het personeelslid met geldelijke uitwerking met ingang van de dag waarop de disponibiliteit een aanvang heeft genomen.

Art. 69. Het in disponibiliteit gesteld personeelslid wordt ertoe gehouden de administratie een adres in België mee te delen waar de beslissingen die hem aanbelangen, kunnen worden toegezonden.

Art. 70. De artikelen 60 en 62 zijn van toepassing op het wegens ziekte of gebrekkigheid in disponibiliteit gesteld personeelslid.

Art. 71. Het wegens ziekte of gebrekkigheid in disponibiliteit gestelde personeelslid dat een wachtgeld ontvangt, wordt elk jaar voor de dienst voor medisch toezicht opgeroepen gedurende de maand die overeenstemt met die van zijn indisponibiliteitstelling.

Als het personeelslid niet voor deze dienst verschijnt in de periode bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitbetaling van zijn wachtwedde geschorst totdat het verschijnt.

HOOFDSTUK VII. — Verlof voor de uitoefening van een opdracht, verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen, verlof om een stage te verrichten, en detachering bij de Koning, de Koningin, een Prins of een Prinses van België

Afdeling 1. — Verlof wegens opdracht

Art. 72. Het personeelslid krijgt, op eigen aanvraag, een verlof voor de uitoefening van een opdracht.

Onder opdracht dient te worden verstaan :

1° de uitoefening van ambten in België ter vervulling van een opdracht die door de Regering van de Franse Gemeenschap werd toevertrouwd of erkend;

2° de uitoefening van ambten buiten België, ofwel ter vervulling van een opdracht die door de Regering van de Franse Gemeenschap werd toevertrouwd, ofwel ter vervulling van een opdracht aangeboden door een buitenlandse Regering of een buitenlands overheidsbestuur;

3° de uitoefening van ambten in België of elders ter vervulling van een opdracht aangeboden door een internationale instelling;

4° de uitoefening van ambten in een ontwikkelingsland;

5° de uitoefening, in dienst van sommige jeugdbewegingen, -diensten of -groepen, of van sommige culturele instellingen, van ambten inzake leiding, onderzoek of studies met een administratief of pedagogisch karakter, met uitsluiting van uitvoerings- of secretariaatstaken.

Art. 73. Opdat personeelsleden hun ter beschikking zouden kunnen worden gesteld, moeten de jeugdbewegingen, -diensten of -groepen of de culturele instellingen bedoeld in artikel 72, tweede lid, 5°, voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° door de overheid erkend zijn;

2° het programma voor de opleiding van de kaderleden of van de directie voor de pedagogische organisatie of het jaarlijks activiteitenverslag, alsook hun programma voor het lopende jaar voorstellen;

3° het bewijs leveren van het bestaan van opleidingsactiviteiten voor kaderleden met een pedagogisch of sociaal-cultureel karakter gedurende de twee jaren die voorafgaan aan de aanvraag om terbeschikkingstelling.

Art. 74. § 1. De overheid kan, met de toestemming van de betrokkene, een personeelslid belasten met de uitoefening van een opdracht.

Ieder personeelslid kan eveneens, met de toestemming van de bevoegde overheid, de uitoefening van een opdracht aanvaarden.

§ 2. Het personeelslid dat aangewezen is om een mandaat in een Belgische overheidsdienst uit te oefenen of dat gedetacheerd is als nationale deskundige bij de diensten van de Commissie van de Europese Gemeenschappen, wordt van ambtswege in opdracht gesteld voor de duur van zijn mandaat.

Art. 75. § 1. Indien de opdracht waarmee het personeelslid belast is, hem in feite of in rechte verhindert het hem toevertrouwde ambt uit te oefenen, verkrijgt het de vrijstellingen van dienst die voor het vervullen van een dergelijke opdracht vereist zijn.

Die vrijstellingen worden toegekend voor een duur van ten hoogste twee jaar. Zij kunnen hernieuwd worden voor periodes waarvan er geen de duur van twee jaar mag overschrijden.

§ 2. Voor de vervulling van de opdrachten bedoeld in artikel 72, tweede lid, 5°, worden de vrijstellingen voor ten hoogste zes jaar toegekend; die periode kan in drie periodes van twee jaar worden opgesplitst.

Art. 76. Gedurende de periode van een opdracht die door een eerste machtiging wordt gedekt, wordt het personeelslid in verlof gesteld. Dat verlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof wordt echter vergoed wanneer het personeelslid aangewezen wordt als nationale deskundige krachtens de beslissing van de Commissie van de Europese Gemeenschappen van 7 januari 1998.

Art. 77. § 1. Gedurende de periode van een opdracht die door latere machtigingen wordt gedekt, wordt het personeelslid in verlof gesteld indien de opdracht die het uitoefent, wordt erkend als van algemeen belang.

Dat verlof wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 2. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten die de uitoefening van opdrachten in een ontwikkelingsland inhouden.

§ 3. Het karakter van algemeen belang wordt erkend voor de andere internationale opdrachten bedoeld in artikel 72, tweede lid, 2° en 3° wanneer ze door de Regering van de Franse Gemeenschap geacht worden van overwegend belang te zijn hetzij voor het land, hetzij voor de Regering of de administratie van de Franse Gemeenschap.

Een opdracht behoudt haar karakter van algemeen belang zolang de aard van de ambten die hierop betrekking hebben hetzelfde overwegend belang voor het land, de regering of de administratie van de Franse Gemeenschap behoudt als het belang dat haar werd erkend bij de toekenning van de tweede dienstvrijstelling.

In uitzonderlijke gevallen kan het karakter van algemeen belang worden erkend volgens dezelfde voorwaarden voor de opdrachten bedoeld in artikel 72, tweede lid, 1°.

§ 4. In afwijking van de §§ 2 en 3 van dit artikel, verliest elke opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin het personeelslid een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het krijgen van een onmiddellijk ingaand dan wel uitgesteld pensioen ten laste van de buitenlandse regering, van het buitenlandse openbare bestuur of van de internationale instelling ten behoeve waarvan de opdracht werd vervuld.

§ 5. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten bedoeld in artikel 72, tweede lid, 5°.

§ 6. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten die worden uitgeoefend door het personeelslid dat aangewezen wordt als nationale deskundige krachtens de beslissing van de Commissie van de Europese Gemeenschappen van 7 januari 1998.

Het verlof dat het personeelslid verkrijgt, wordt, in afwijking van § 1, bezoldigd.

§ 7. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten bedoeld in artikel 74, § 2.

Art. 78. Het personeelslid dat met de uitvoering van een van algemeen belang erkende opdracht wordt belast, verkrijgt de verhogingen in zijn weddenschaal alsmede de bevorderingen tot een hogere graad of de veranderingen van graad waarop het aanspraak kan maken, op het tijdstip waarop het die zou verkrijgen of zou verkregen hebben indien het werkelijk in dienst was gebleven.

Art. 79. Gedurende de duur van een opdracht die door latere machtigingen wordt gedekt maar die niet van algemeen belang wordt erkend, wordt het personeelslid in non-activiteit gesteld.

Art. 80. Voor de toepassing van artikel 79, wordt als latere machtiging beschouwd, deze die elke latere periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, hetzelfde overheidsbestuur of dezelfde instelling, voor zover die periode niet door meer dan zes maanden wordt gescheiden van deze die aan die periode voorafgaat.

Art. 81. § 1. Het personeelslid met verlof wegens een internationale opdracht verkrijgt een vergoeding onder de voorwaarden en volgens de cijfers die worden vastgesteld door de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Het bedrag van die vergoeding mag niet hoger zijn dan de wedde die het personeelslid zou hebben gekregen indien het in dienst was gebleven.

De vergoeding wordt bepaald op grond van, enerzijds, de bezoldigingen die aan het personeelslid werden toegekend voor de uitvoering van zijn opdracht, en van, anderzijds, de kosten van het levensonderhoud in het land waar het personeelslid zijn opdracht uitvoert, van de maatschappelijke rang die met die opdracht overeenstemt en van de verhoogde gezinslasten die gepaard gaan met de verwijdering van zijn huis.

§ 2. De vergoeding bedoeld bij dit artikel kan niet worden toegekend aan het personeelslid met opdracht dat, ofwel krachtens andere wets- of verordeningsbepalingen, ofwel wegens de uitvoering van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn met de wedde die het zou hebben genoten indien het in dienst was gebleven.

Art. 82. § 1. De bevoegde overheid beslist, naargelang van de behoeften van de dienst, of de betrekking die de betrokkene bekleedt als vacant moet worden beschouwd.

Ze kan die beslissing nemen zodra de afwezigheid van het personeelslid twee jaar duurt.

§ 2. Aan de beslissing bedoeld in § 1 moet het advies van de Secretaris-generaal, de ambtenaar die de leiding heeft van de instelling van openbaar nut of van de voorzitter(tster), voor de Hoge Raad voor de audiovisuele sector, voorafgaan.

Art. 83. Mits een vooropzeg van hoogstens drie maanden, kan de bevoegde overheid, te allen tijde, gedurende de uitoefening van de opdracht waarmee de betrokkene belast is, een einde maken aan die opdracht.

Art. 84. Het personeelslid wiens opdracht eindigt of onderbroken worden door de beslissing bedoeld in artikel 83, bij een beslissing van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of bij beslissing van het personeelslid zelf, stelt zich opnieuw ter beschikking van de minister waaronder het ressorteert.

Indien het, zonder geldige reden, dit weigert te doen of niet doet, wordt het, na tien dagen afwezigheid, beschouwd als ontslagnemend.

Art. 85. Zodra zijn opdracht verstreken is, bezet het personeelslid dat in zijn opdracht niet werd vervangen, die betrekking wanneer het zijn dienst hervat.

Afdeling 2. — Verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen

Art. 86. Het personeelslid bekomt, op eigen aanvraag, een verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector van het door de Franse Gemeenschap georganiseerde of gesubsidieerde onderwijs uit te oefenen.

Wanneer het in het onderwijs uitgeoefende ambt geen volledig lesrooster dekt, dan staat het toegekende verlof in overeenstemming met de prestaties uitgeoefend in het onderwijs in verhouding tot een volledig lesrooster in datzelfde ambt.

Dat ambt wordt niet bezoldigd en wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 3. — Verlof om een stage of proefperiode te verrichten

Art. 87. Het personeelslid geniet, op eigen aanvraag, een verlof om een stage of proefperiode in een andere betrekking in een overheidsdienst of in het gesubsidieerd onderwijs te verrichten.

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

Dat verlof wordt niet bezoldigd en wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Afdeling 4. — Detachering bij de Koning, de Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. 88. De overheid kan de detachering van een personeelslid bij de Koning, de Koningin, een Prins of een Prinses van België toelaten.

Art. 89. Gedurende de detachering krijgt het personeelslid een verlof.

Dat verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 90. Naargelang van de behoeften van de dienst, beslist de overheid of de betrekking waarvan het gedetacheerde personeelslid titularis was, als vacant moet worden verklaard.

De vacantverklaring kan pas na één jaar detachering geschieden.

Art. 91. Zodra de detachering eindigt, bekleedt het personeelslid opnieuw de betrekking die het vroeger bekleedde, of, bij ontstentenis daarvan, een betrekking die overeenstemt met een graad van dezelfde categorie en dezelfde kwalificatiegroep als die.

HOOFDSTUK VIII. — Verlof van politieke aard

Afdeling 1. — Verlof om zich bij de verkiezingen kandidaat te stellen

Art. 92. Het personeelslid krijgt, op eigen aanvraag, verlof om zich kandidaat te stellen bij de verkiezingen voor de Europese vergaderingen, de federale wetgevende kamers, de gewest- en gemeenschapsraden, de provincieraden of de gemeenteraden.

De duur van dat verlof kan niet langer zijn dan de duur van de verkiezingscampagne waaraan het personeelslid deelneemt als kandidaat.

Dat verlof wordt niet bezoldigd en wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor het statutair personeelslid, wordt het verlof dat de vastgestelde grenzen overschrijdt, van rechtswege omgezet in verlof wegens persoonlijke aangelegenheden.

Onverminderd de toepassing van artikel 22 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, krijgt de stagiair, op eigen aanvraag, het verlof om zich bij de verkiezingen kandidaat te stellen.

Afdeling 2. — Verlof voor de uitoefening van een activiteit bij een erkende politieke fractie

Art. 93. Voor de toepassing van deze afdeling, dient onder « erkende politieke fractie » te worden verstaan, elke politieke fractie die erkend is overeenkomstig het reglement van een vergadering of een raad die de wetgevende functie op het niveau van de federale, gemeenschaps- of gewestoverheid uitoefent en die ressorteert onder een politieke partij die, bij toepassing van een wet, een decreet of een ordonnantie, een dotatie voor de financiering van de politieke partijen werkelijk krijgt.

Art. 94. Op aanvraag van de voorzitter van een erkende politieke fractie en met de toestemming van het personeelslid, en voor zover dit niet strijdig is met het belang van de dienst, krijgt het personeelslid, op zijn aanvraag, een verlof voor een periode van hoogstens twee jaar, om regelmatig en ononderbroken prestaties te verrichten ten gunste van die fractie of haar voorzitter.

Dat verlof kan worden vernieuwd met periodes van hoogstens twee jaar.

Onverminderd artikel 128 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, behoudt het personeelslid gedurende het verlof de laatste evaluatiemelding die hem was toegekend.

Art. 95. Dat verlof wordt niet bezoldigd en wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 96. Het besluit houdende verlening van het verlof vermeldt de naam, voornamen en graad van het personeelslid, de duur van het verlof en de politieke fractie of de voorzitter van de fractie ter beschikking waarvan het werd gesteld.

Art. 97. Wanneer het verlof zes jaar duurt, kan de betrekking die door het personeelslid bekleed wordt, vacant worden verklaard door de overheid die het verlof heeft verleend, indien dit door de behoeften van de dienst gerechtvaardigd wordt.

Art. 98. Aan het verlof wordt van rechtswege een einde gemaakt, wanneer één van de in artikel 93 bepaalde voorwaarden niet meer vervuld is.

Het personeelslid wiens verlof eindigt, stelt zich opnieuw ter beschikking van de Regering of zijn oorspronkelijke dienst. Indien het personeelslid zonder geldige reden dit weigert te doen of niet doet, wordt het, na tien dagen afwezigheid, beschouwd als ontslagnemend.

Art. 99. Zodra het verlof eindigt, bekleedt het personeelslid opnieuw de betrekking die het vroeger bekleedde, of, bij ontstentenis daarvan, een betrekking die overeenstemt met een graad van dezelfde categorie en dezelfde kwalificatiegroep als die.

Afdeling 3. — Verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat of een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld

Art. 100. Het personeelslid geniet, op eigen aanvraag, een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat of van een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld.

Art. 101. Onder « verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat of van een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld », dient te worden verstaan :

1° ofwel een dienstvrijstelling die geen gevolgen heeft op de administratieve en geldelijke toestand van de personeelsleden;

2° ofwel een facultatief politiek verlof toegekend op aanvraag van de personeelsleden;

3° ofwel een politiek verlof van ambtswege waarvan de personeelsleden geen afstand mogen doen.

Het personeelslid dat in het kader van deze afdeling beschikt, zal op het begin van de maand de kalender van zijn politieke verlofdagen van ambtswege vaststellen.

Wat de dienstvrijstellingen en de facultatieve politieke verloven betreft, die kunnen, nadat het diensthoofd daarvan op de hoogte werd gebracht, tot beloop van minstens één uur, worden genomen, zonder dat de som van die het maandelijks totaal van de toegestane dienstvrijstellingen en facultatieve politieke verloven mag overschrijden.

Art. 102. Op aanvraag van het personeelslid, wordt een dienstvrijstelling toegestaan voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen, of ander lid van een raad voor maatschappelijk welzijn dan de voorzitter : twee dagen per maand;

2° provincieraadslid dat geen lid van de bestendige deputatie is : twee dagen per maand.

De dienstvrijstelling wordt genomen al naar gelang 't het personeelslid schikt. Ze kan niet van de ene maand naar de andere worden overgedragen, behalve wanneer ze wordt toegekend voor de uitoefening van een mandaat van provincieraadslid.

Art. 103. Op aanvraag van het personeelslid, wordt een politiek facultatief verlof toegekend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen, of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de voorzitter en de leden van het vast bureau, van een gemeente die :

a) tot 80 000 inwoners telt : 2 dagen per maand;

b) meer dan 80 000 inwoners telt : 4 dagen per maand;

2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente die :

a) tot 30 000 inwoners telt : 4 dagen per maand;

b) van 30 000 tot 50 000 inwoners telt : het kwart van een voltijdse betrekking;

c) van 50 001 tot 80 000 inwoners telt : de helft van een voltijdse betrekking;

3° burgemeester van een gemeente die :

a) tot 30 000 inwoners telt : het kwart van een voltijdse betrekking;

b) van 30 001 tot 50 000 inwoners telt : de helft van een voltijdse betrekking;

4° lid van het vast bureau van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente die :

- a) tot 10 000 inwoners telt : 2 dagen per maand;
- b) van 10 001 tot 20 000 inwoners telt : 3 dagen per maand;
- c) meer dan 20 000 inwoners telt : 5 dagen per maand;

5° provincieraadslid dat geen lid van de bestendige deputatie is : 4 dagen per maand.

Art. 104. Het personeelslid wordt van ambtswege in verlof gesteld voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° burgemeester van een gemeente die :

- a) tot 20 000 inwoners telt : 3 dagen per maand;
- b) van 20 001 tot 30 000 inwoners telt : het kwart van een voltijdse betrekking;
- c) van 30 001 tot 50 000 inwoners telt : de helft van een voltijdse betrekking;
- d) meer dan 50 000 inwoners telt : voltijds;

2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn in een gemeente die :

- a) tot 20 000 inwoners telt : 2 dagen per maand;
- b) van 20 001 tot 30 000 inwoners telt : 4 dagen per maand;
- c) van 30 001 tot 50 000 inwoners telt : het kwart van een voltijdse betrekking;
- d) van 50 001 tot 80 000 inwoners telt : de helft van een voltijdse betrekking;
- e) meer dan 80 000 inwoners telt : voltijds;

3° lid van de bestendige deputatie van een provincieraad : voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege gaat in op de datum van eedaflegging die volgt op de verkiezing of de aanstelling voor het bedoelde mandaat.

Art. 105. Het personeelslid dat geen voltijds ambt uitoefent, wordt niettemin in voltijds politiek verlof van ambtswege gesteld voor de uitoefening van een politiek mandaat bedoeld in artikel 104, voor zover een politiek verlof van ambtswege voor ten minste de helft van een voltijdse betrekking ermee overeenstemt.

Art. 106. Voor de toepassing van de artikelen 103 en 104, wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 en 29 van de nieuwe gemeentewet.

Art. 107. De perioden gedekt door een facultatief politiek verlof of een politiek verlof van ambtswege worden niet bezoldigd. Ze worden met perioden van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Gedurende de perioden waar een politiek verlof het geheel van de prestaties die het personeelslid moet verrichten, dekt, kan het personeelslid zijn aanspraken op bevordering niet doen gelden.

Voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden, worden de perioden die door een facultatief politiek verlof of verlof van ambtswege worden gedekt, meegeteld als diensten die kunnen worden toegelaten met het oog op weddeverhoging.

Art. 108. Het politiek verlof eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op het einde van het mandaat.

HOOFDSTUK IX. — *Verminderde prestaties*

Afdeling 1. — Verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid

Art. 109. Indien dit niet strijdig is met het belang van de dienst, kan het personeelslid zijn ambt met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid uitoefenen.

Het belang van de dienst kan echter niet worden ingeroepen tegen een personeelslid dat één van de twee voorwaarden bedoeld in het tweede lid van artikel 115 vervult.

Art. 110. Het personeelslid dient zijn aanvraag in binnen een termijn van twee maanden vóór het begin van de verminderde prestaties.

Art. 111. § 1. 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 of de maand verricht.

De wijze waarop het personeelslid zijn prestaties wenst te verdelen wordt gevoegd bij de aanvraag bedoeld in artikel 110.

§ 2. De overheid moet beslissen binnen de maand na de ontvangst van de aanvraag.

Als geen beslissing binnen de maand na de ontvangst van de aanvraag wordt genomen, wordt het verlof of de afwezigheid geacht toegekend te zijn.

In geval van weigering, wordt de beslissing met redenen omkleed.

Het personeelslid dat zich door die beslissing benadeeld acht, kan de zaak brengen voor de bevoegde raad van beroep bedoeld in de artikelen 106 en 118 van het voormelde besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996.

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

Art. 112. De machtiging om verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid te verrichten wordt toegekend voor een periode van minstens drie maanden en hoogstens vierentwintig maanden.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist, ingediend ten minste één maand vóór het einde van het lopende verlof.

Art. 113. Mits een opzegperiode van één maand, kan het personeelslid zijn ambt voltijds hernemen vóór het verstrijken van de toegekende periode.

Art. 114. Gedurende de afwezigheidsperiode wordt het personeelslid in de administratieve stand non-activiteit gesteld.

Het kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

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

Art. 115. Het personeelslid geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

Het personeelslid dat de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of het personeelslid dat ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, geniet de wedde bedoeld in het eerste lid, vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Art. 116. De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra het personeelslid één van de volgende verloven bekomt :

1° moederschapsrust;

2° vaderschapsverlof;

3° ouderschapsverlof;

4° verlof voor opvang met het oog op adoptie;

5° verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

6° verlof om een ambt van lid van het bestuurspersoneel of onderwijzend personeel of een ambt van lid van het opvoedend hulppersoneel in de sector onderwijs uit te oefenen;

7° verlof om een stage of proefperiode te verrichten;

8° verlof om zich bij de verkiezingen kandidaat te stellen;

9° verlof om in vreedstijd prestaties bij het Korps van de civiele bescherming te verrichten;

10° verlof om in vreedstijd sommige militaire prestaties te verrichten, alsook diensten bij de civiele bescherming te presteren of opdrachten van openbaar nut uit te voeren met toepassing van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

11° verlof om een ambt in een ministerieel kabinet uit te voeren;

12° verlof wegens opdracht;

13° verlof om een activiteit bij een erkende politieke fractie uit te oefenen;

14° verlof om ter beschikking van de Koning, een Prins of een Prinses van België te worden gesteld;

15° bedoeld in artikel 77, § 1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

Afdeling 2. — Deeltijdse arbeidsongeschiktheid

Art. 117. Indien de dienst voor medisch toezicht van oordeel is dat een wegens ziekte of gebrekkigheid afwezig personeelslid geschikt is om zijn ambt deeltijds terug op te nemen, dan geeft het daarvan kennis aan de secretaris-generaal, de ambtenaar die de leiding heeft van de instelling van openbaar nut of van de voorzitter(st)er van de Hoge Raad voor de audiovisuele sector.

Art. 118. De secretaris-generaal, de ambtenaar die de leiding heeft van de instelling van openbaar nut of de voorzitter(st)er van de Hoge Raad voor de audiovisuele sector roept het personeelslid weder in dienst en laat hem toe zijn ambt deeltijds uit te oefenen.

Art. 119. Het wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige personeelslid kan vragen om zijn ambt deeltijds terug op te nemen, waarbij het een getuigschrift van zijn arts bij zijn aanvraag voegt en mits het voorafgaand advies van de dienst voor medisch toezicht.

Art. 120. De arts die door de dienst voor medisch toezicht wordt aangewezen om het personeelslid te onderzoeken, spreekt zich uit over de lichamelijke geschiktheid van dit personeelslid om zijn ambt deeltijds terug op te nemen.

Art. 121. Onverminderd het recht van beroep bedoeld in titel XII van het voormelde besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996, kan het personeelslid dat zich benadeeld acht door de beslissing bepaald in artikel 120, een beroep indienen volgens de nadere regels bepaald in hoofdstuk V van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 10 mei 1996 tot vaststelling van

de nadere regels voor de controle op de wegens ziekte of gebrekkigheid afwezige personeelsleden van de Diensten van de Regering.

Art. 122. De machtiging om zijn ambt deeltijds terug op te nemen, wordt voor een maximale duur van dertig kalenderdagen verleend.

Verlengingen van dezelfde duur kunnen echter worden toegekend door de dienst voor medisch toezicht, indien deze van oordeel is dat de gezondheidstoestand van het personeelslid dit rechtvaardigt.

Art. 123. De afwezigheidsperioden die voortvloeien uit de deeltijdse arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld met verlofperioden, wanneer deze niet negentig kalenderdagen per schijf van tien jaar dienstanciënniteit overschrijden.

In de bij vorig lid bedoelde toestand, wordt het verlof gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

De afwezigheidsperioden die de bovenvermelde negentig kalenderdagen zouden overschrijden, worden in een verlof wegens ziekte of gebrekkigheid omgezet.

HOOFDSTUK X. — *Gehele of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan, vrijwillige vierdagenweek, en halfzijdse vervroegde uittreding*

Art. 124. Het personeelslid geniet, op eigen aanvraag, de regeling voor de loopbaanonderbreking, de vrijwillige vierdagenweek en de halfzijdse vervroegde uittreding, overeenkomstig de wets- en verordeningsbepalingen die door de federale Staat en, vervolgens, door de Franse Gemeenschap in die zaken werden goedgekeurd.

HOOFDSTUK XI. — *Wijziging van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap*

Art. 125. In artikel 22, § 1, van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, wordt de volgende wijziging aangebracht :

Punt 2° wordt vervangen door de volgende woorden :

« 2° de omstandigheidsverloven en verloven wegens overmacht bedoeld in de artikelen 13 en 14 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 2 juni 2004 betreffende de verloven en afwezigheden van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren. ».

Art. 126. In artikel 81 van hetzelfde besluit, wordt een punt 6° toegevoegd, luidend als volgt :

« 6° wanneer het personeelslid een verlof wegens persoonlijke aangelegenheden geniet ».

Art. 127. In artikel 83 van hetzelfde besluit, wordt het punt 3° opgeheven.

Art. 128. In artikel 90bis van hetzelfde besluit, wordt het punt 2° van het derde lid vervangen als volgt :

« 2° de omstandigheidsverloven en verloven wegens overmacht bedoeld in de artikelen 13 en 14 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 2 juni 2004 betreffende de verloven en afwezigheden van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector en de instellingen van openbaar nut die onder het Comité van Sector XVII ressorteren. ».

HOOFDSTUK XII. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 129. De personeelsleden die, op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, een machtiging tot afwezigheid of verlof hebben bekomen krachtens vroegere regelingen, blijven onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren tot de aan de gang zijnde periode van afwezigheid is afgelopen.

Art. 130. Opgeheven worden :

1° het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid, met uitzondering van artikel 11, 1°, van hoofdstuk III en van hoofdstuk VI, die worden opgeheven op een door de Regering te bepalen datum;

2° het koninklijk besluit van 1 juni 1964 houdende bijzondere bepalingen betreffende de stand disponibiliteit;

3° het koninklijk besluit van 13 november 1967 betreffende de stand disponibiliteit van het rijkspersoneel;

4° het koninklijk besluit van 13 november 1967 tot vaststelling van de administratieve toestand van de ambtenaren die met een opdracht worden belast;

5° het koninklijk besluit van 26 mei 1975 betreffende de afwezigheden van lange duur gewettigd door familiale redenen;

6° het koninklijk besluit van 21 november 1980 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde rijksambtenaren die ter beschikking van de Koning worden gesteld;

7° het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 17 februari 1998 betreffende het verlof dat de ambtenaren van de Diensten van de Regering kunnen bekomen om zich te kunnen begeven naar plaatsen waar prenatale medische onderzoeken worden georganiseerd en om prenatale medische onderzoeken te kunnen ondergaan;

8° het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 3 juli 2001 waarbij het politiek verlof wordt ingesteld voor de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, van de "Office de la Naissance et de l'Enfance", van het Commissariaat-Generaal voor Internationale Betrekkingen van de Franse Gemeenschap en van de Dienst voor heffing van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap;

9° het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 8 maart 2002 betreffende het verlof dat aan een ambtenaar wordt verleend om een activiteit uit te oefenen bij een erkende politieke groep van een vergadering, een raad of een commissie die de wetgevende functie vervult op het niveau van de federale overheid, de gemeenschappen of de gewesten of bij de voorzitter van één van die groepen;

10° het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 8 mei 2003 betreffende de verzoening van het werk met de levenskwaliteit voor de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de Instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn.

Art. 131. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2005, met uitzondering van zijn hoofdstuk III, afdeling 3, dat op een door de Regering te bepalen datum in werking treedt.

Art. 132. De Minister van Ambtenarenzaken wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 2 juni 2004.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister van Ambtenarenzaken,
C. DUPONT