

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2024/009007]

26 SEPTEMBER 2024. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan en het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het koninklijk besluit dat wij de eer hebben aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, beoogt de bepalingen inzake verlof die toepasselijk zijn op de leden van de rechterlijke orde aan te passen volgens een aantal aanpassingen die reeds in werking zijn getreden binnen het federaal openbaar ambt, inzonderheid op grond van de volgende wet en koninklijke besluiten:

- het koninklijk besluit van 27 juni 2021 tot wijziging van diverse bepalingen inzake de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende het zorgouderschap;
- de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof;
- het koninklijk besluit van 21 augustus 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en meer bepaald betreffende de re-integratie bij ziekte of ongeval en de tewerkstelling van personen met een handicap;
- het koninklijk besluit van 18 september 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende het ziektebriefje;
- het koninklijk besluit van 10 november 2022 houdende de deeltijdse stage, de terbeschikkingstelling tijdens een crisis en de expertisewisseling;
- het koninklijk besluit van 12 februari 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende de vakantieregeling;
- het koninklijk besluit van 28 maart 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende de aanrekening van het rouwverlof;
- het koninklijk besluit van 21 november 2023 tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de Work Life Balance als omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad;
- het koninklijk besluit van 27 februari 2024 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende het omstandigheidsverlof voor pleeggezinnen.

Aldus wijzigt het besluit de bepalingen inzake adoptieverlof, verlof wegens verminderde prestaties wegens medische redenen, uitzonderlijk verlof wegens overmacht ingevolge ziekte of ongeval (wat zorgverlof wordt), verlof om dwingende redenen van familiaal belang en geboorteverlof.

Bij dit besluit worden eveneens twee nieuwe soorten verlof aan de personeelsleden van de rechterlijke orde toegekend: pleegouderverlof en verlof wegens de flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden.

Het besluit voorziet in de mogelijkheid voor het arbeidsongeschikte personeelslid om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten en aan activiteiten in het kader van de terug-naar-werkbegeleiding.

Het besluit voorziet ook in een re-integratietraject voor het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval.

Sommige bepalingen van dit besluit houden verband met de richtlijn (EU) 2019/1158 die op 1 augustus 2019 in werking is getreden (P.b.E.U. L 188, 12.7.2019, blz. 79 e.v.) en die uiterlijk op 2 augustus 2022 moest zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.

Het besluit valt binnen het kader van de lopende zaken, aangezien het gaat om een zaak waarvoor geen nieuw initiatief van de Regering is vereist en die met het oog op de continuïteit van het gezag door de Uitvoerende Macht moet worden behandeld, omdat anders een voor de burgers nadelig vacuüm zou ontstaan, zoals bepaald in de omzendbrief Lopende zaken van 27 mei 2024, die door de Eerste Minister aan de Regeringsleden werd gericht.

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2024/009007]

26 SEPTEMBRE 2024. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire et l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise à adapter les dispositions en matière de congé applicables aux membres du personnel de l'ordre judiciaire suite à un certain nombre d'adaptations déjà entrées en vigueur dans la fonction publique fédérale sur la base notamment de la loi et des arrêtés royaux suivants :

- l'arrêté royal du 27 juin 2021 modifiant des dispositions diverses relatives aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant la parenté sociale ;
- la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil ;
- l'arrêté royal du 21 août 2022 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat et plus particulièrement concernant la réintégration en cas de maladie ou d'accident et l'emploi de personnes handicapées ;
- l'arrêté royal du 18 septembre 2022 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant le certificat médical ;
- l'arrêté royal du 10 novembre 2022 relatif au stage à temps partiel, à la mise à disposition pendant une crise et à l'échange d'expertise ;
- l'arrêté royal du 12 février 2023 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant le régime de vacances ;
- l'arrêté royal du 28 mars 2023 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant l'imputation du congé de deuil ;
- l'arrêté royal du 21 novembre 2023 modifiant diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et transposant la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil ;
- l'arrêté royal du 27 février 2024 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant le congé de circonstances pour les familles d'accueil.

L'arrêté apporte ainsi des modifications aux dispositions relatives au congé d'adoption, au congé pour prestations réduites pour raisons médicales, au congé exceptionnel pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident (qui devient le congé d'aidant), au congé pour motifs impérieux d'ordre familial et au congé de naissance.

L'arrêté octroi également deux nouveaux types de congés aux membres du personnel de l'ordre judiciaire : le congé parental d'accueil et le congé pour formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

L'arrêté prévoit la possibilité pour le membre du personnel en incapacité de travail de participer à des activités de formation et à des activités dans le cadre de l'accompagnement retour du travail.

L'arrêté prévoit également un trajet de réintégration pour le membre du personnel absent pour cause de maladie ou d'accident.

Certaines dispositions du présent arrêté sont liées à la directive (UE) 2019/1158 qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 (J.O.U.E. L 188, 12.7.2019, p. 79 et s.) et qui devait être transposée dans notre ordre juridique national avant le 2 août 2022 au plus tard.

L'arrêté relève des affaires courantes dès lors qu'il s'agit d'une affaire qui n'exige aucune initiative nouvelle de la part du Gouvernement et pour laquelle la continuité du pouvoir impose l'intervention du Pouvoir exécutif sous peine de créer une carence préjudiciable aux citoyens, telles que définies par la circulaire relative aux Affaires courantes du 27 mai 2024, adressée par le Premier Ministre aux Membres du Gouvernement.

Het besluit behoort ook tot de dringende zaken aangezien de vertraging in de omzetting van de richtlijn ervan in strijd is met het internationaal recht.

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1.

De artikelen 2, *e*), *f*) en *h*), 3, *c*), 5, 7, 8, *a*), 10 tot 19, 37 en 38 zetten de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, gedeeltelijk om. Deze artikelen hebben betrekking op de artikelen 3 tot en met 6 en 10 van de richtlijn. Daarom stelt dit artikel dat dit besluit dit richtlijn gedeeltelijk omzet.

Art. 2.

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, wordt het toepassingsgebied van dit besluit vastgelegd. Overeenkomstig artikel 37 van de wet van 7 mei 2024 houdende diverse bepalingen met betrekking tot het statuut van het gerechtspersoneel wordt het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 toepasselijk gemaakt op de criminologen.

Het voormelde koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt eveneens uitdrukkelijk toepasselijk gemaakt op de adviseurs in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie, in wier functie werd voorzien bij de wet van 26 december 2022 houdende diverse bepalingen inzake rechterlijke organisatie II.

Om het stelsel van verminderde prestaties wegens medische redenen beter en flexibeler te laten aansluiten bij de noden van de personeelsleden van de rechterlijke orde, stelt het besluit de verminderde prestaties wegens medische redenen open voor stagedoende personeelsleden. Tot nu toe was dat enkel mogelijk voor personeelsleden die na afloop van de stageperiode benoemd zijn. Dat beperkte meer en meer de re-integratiemogelijkheden bij ziekte of ongeval.

Het besluit maakt het eveneens mogelijk voor stagiairs om zich te beroepen op het verlofstelsel van verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden.

Stagiairs zullen dus een absoluut recht hebben om zich op dit stelsel te beroepen.

De ontslagbescherming bedoeld in artikel 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die van toepassing is op het personeelslid dat gebruik maakt van het omstandigheidsverlof voorzien bij de geboorte van een kind, wordt opgenomen in paragraaf 4. Voor de inhoud van dit verlof wordt er verwezen naar de toelichting bij artikel 8.

In het besluit worden de bepalingen dat het pleegzorgverlof, het pleegouderverlof en het zorgverlof van toepassing zijn op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven, opnieuw geformuleerd. Voor de concrete inhoud van de wijzigingen die aan die verloven worden aangebracht, wordt er verwezen naar de toelichting bij de artikelen 10, 15 en 16.

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt toegevoegd aan de lijst van verloven toepasselijk voor het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven. Voor de inhoud van dit verlof wordt er verwezen naar de toelichting bij de artikelen 18 en 19.

Art. 3.

De begrippen langdurige en kortdurende pleegzorg, pleegkind, pleegvader of -moeder en aangetekende zending worden gedefinieerd in artikel 2 van hetzelfde besluit.

Dit artikel wordt eveneens aangevuld met een definitie van het begrip werkdagen voor de toepassing van artikel 6/2, dat voorziet in het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, en artikel 46, derde lid, met betrekking tot de verminderde prestaties wegens medische redenen.

Art. 4.

Dit artikel wijzigt artikel 6 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001, dat aan de minister bevoegd voor Justitie de bevoegdheid verleent om de in dit besluit bedoelde verloven toe te kennen, met uitzondering van de in het eerste lid bedoelde uitzonderingen. Artikel 30*bis*, dat het verzoek om verlenging van de postnatale rustperiode regelt, wordt aan die uitzonderingen toegevoegd.

De adviseurs in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie en de criminologen worden opgenomen onder de functies waarvoor de minister bepaalde verloven niet toekent.

Le présent arrêté relève également des affaires urgentes dès lors que le retard dans la transposition de la directive contrevient au droit international.

Commentaire des articles

Article 1.

Les articles 2, *e*), *f*) et *h*), 3, *c*), 5, 7, 8, *a*), 10 à 19, 37 et 38 transpose partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil. Ces articles portent sur les articles 3 à 6 et 10 de la directive. C'est pourquoi le présent article dispose que le présent arrêté transpose partiellement cette directive.

Art. 2.

L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire fixe le champ d'application de cet arrêté. En application de l'article 37 de la loi du 7 mai 2024 portant des dispositions diverses relatives au statut du personnel judiciaire, l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité est rendu applicable aux criminologues.

L'arrêté royal du 16 mars 2001 précité est également rendu explicitement applicable aux conseillers au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation dont la fonction a été créée par la loi du 26 décembre 2022 portant des dispositions diverses en matière d'organisation judiciaire II.

Afin d'améliorer le régime de prestations réduites pour raisons médicales et de le rendre plus flexible par rapport aux besoins des membres du personnel de l'ordre judiciaire, l'arrêté ouvre le droit aux prestations réduites pour raisons médicales aux membres du personnel en stage. Jusqu'à présent, cela n'était possible que pour les membres nommés à l'issue de la période de stage. Cela limitait de plus en plus les possibilités de réintégration en cas de maladie ou d'accident.

L'arrêté permet également aux stagiaires de bénéficier du régime des congés des prestations réduites pour convenance personnelle.

Les stagiaires auront un droit absolu de recourir à ce régime.

La protection contre le licenciement visée à l'article 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail applicable au membre de personnel qui fait usage du congé de circonstances prévu à la naissance d'un enfant est inscrite dans le paragraphe 4. Pour le contenu de ce congé il est renvoyé aux développements de l'article 8.

L'arrêté reformule les dispositions qui prévoient que le congé pour soins d'accueil, le congé parental d'accueil et le congé d'aidant sont applicables au personnel engagé par contrat de travail. Pour le contenu concret des modifications apportées à ces congés il est renvoyé aux développements des articles 10, 15 et 16.

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial est ajouté à la liste de congés applicables au personnel engagé par contrat de travail. Pour le contenu de ce congé il est renvoyé aux développements des articles 18 et 19.

Art. 3.

Les notions de placement familial de longue et de courte durée, d'enfant placé, de père ou mère d'accueil et d'envoi recommandé sont définies dans l'article 2 du même arrêté.

Cet article est également complété par une définition de la notion de jours ouvrables pour l'application de l'article 6/2 qui prévoit le droit de demander une formule souple de travail et de l'article 46, alinéa 3, relatif aux prestations réduites pour raisons médicales.

Art. 4.

Cet article modifie l'article 6 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité qui attribue au ministre qui a la Justice dans ses attributions la compétence d'accorder les congés visés par cet arrêté sauf pour les exceptions visées à l'alinéa 1^{er}. L'article 30*bis* qui règle la demande de prolongement du congé de repos postnatal est ajouté à ces exceptions.

Les conseillers au service de documentation et de concordance des textes auprès de la Cour de cassation et les criminologues sont repris parmi les fonctions pour lesquelles certains congés ne sont pas attribués par le ministre.

In dit artikel wordt eveneens de verwijzing naar de artikelen 331, 331bis en 332 van het Gerechtelijk Wetboek geschrapt, aangezien die zijn vervangen bij de wet van 12 mei 2024 houdende het sociaal statuut van de magistratuur I.

Artikel 332 van het Gerechtelijk Wetboek bepaalt in de toekomst dat een referendaris, een parketjurist, een criminoloog, een lid van de griffie, een lid van het parketsecretariaat en in voorkomend geval het gerechtspersoneel van niveau A van de steundiensten niet afwezig mag zijn wanneer de dienst eronder lijdt. Dit artikel zal hoe dan ook van toepassing zijn, waardoor er niet nogmaals op hoeft te worden gewezen in het koninklijk besluit.

Art. 5.

Er wordt een nieuw hoofdstuk "De flexibele werkregeling" ingevoegd in het koninklijk besluit. Dat omvat het nieuwe artikel 6/2 en voorziet in de omzetting van artikel 9 van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad om voor het gerechtspersoneel. Op grond van artikel 9 moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden kunnen verzoeken.

Artikel 6/2 ingevoegd in dit besluit is gebaseerd op de geldende regelgeving voor het federaal openbaar ambt.

Deze bepaling voorziet in het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling, zijnde een aanpassing van hun bestaand uurrooster, aan te vragen en, indien hiertoe een geldige aanvraag werd gedaan, in de verplichting voor de overheid waaronder het personeelslid ressorteert om hier gepast op te reageren. Er wordt in wezen een dialoogprocedure voorgeschreven.

Artikel 6/2 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 voert, net als artikel 8ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998, geen recht op flexibele werkregelingen in. Het staat de overheid waaronder het personeelslid ressorteert vrij om de aangevraagde aanpassing van het uurrooster te weigeren.

Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen zoals geregeld in het nieuwe artikel 6/2 is in beginsel van toepassing op de personeelsleden en de overheid waaronder zij ressorteren.

Paragraaf 1 legt de krijtlijnen vast van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen: hij bepaalt wie onder welke voorwaarden recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen en wat daar precies onder verstaan dient te worden.

De duur van de aanvraag wordt begrensd. Dat neemt evenwel niet weg dat het personeelslid en de overheid waaronder hij ressorteert vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 6/2, § 5). In navolging van een aanvraag van het personeelslid om een flexibele werkregeling te kunnen bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen het personeelslid en de overheid waaronder hij ressorteert dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen.

Het eerste lid van paragraaf 1 regelt de verhouding tussen enerzijds de bepalingen van dit nieuwe artikel 6/2 en anderzijds de wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht van het personeelslid op aanpassing van zijn bestaande arbeidsregeling of andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om de aanpassing van het bestaande uurrooster aan te vragen (bijvoorbeeld het recht op ouderschapsverlof, het recht op loopbaanonderbreking of het recht op telewerk).

Het tweede lid van paragraaf 1 definieert een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van dit artikel, rekening houdend met de definities die werden opgenomen in artikel 3, eerste lid, onder *d*), *e*) en *f*), van Richtlijn (EU) 2019/1158.

Wat precies moet worden verstaan onder een "flexibele werkregeling" die met toepassing van dit artikel kan worden aangevraagd, wordt geregeld in paragraaf 1, tweede lid, 1°. Het betreft met name elke aanpassing van het bestaande uurrooster van het personeelslid.

Aangezien dit artikel niet in afwijkingen op het bestaande wetgevende kader voorziet, zal er bij de toepassing van een flexibele werkregeling niet kunnen worden afgeweken van o.a. de regels inzake arbeidsduur en arbeidsduurgrenzen. Zowel de aangevraagde als de uiteindelijk overeengekomen flexibele werkregeling moeten dan ook in overeenstemming zijn met het bestaande wetgevende kader.

Cet article supprime également le renvoi aux articles 331, 331bis et 332 du Code judiciaire, ceux-ci étant remplacés par la loi du 12 mai 2024 portant statut social du magistrat I.

L'article 332 du Code judiciaire disposera à l'avenir qu'aucun référendaire ni juriste de parquet ni criminologue ni membre du greffe ni membre du secrétariat de parquet ni, le cas échéant, membre du personnel judiciaire de niveau A des services d'appui ne peut s'absenter si le service doit souffrir de son absence. Cet article sera applicable d'office sans qu'il soit nécessaire de le rappeler dans l'arrêté royal.

Art. 5.

Un nouveau chapitre intitulé « Des formules souples de travail », est inséré dans l'arrêté royal. Celui-ci comprend le nouvel article 6/2 et transpose l'article 9 de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil pour le personnel judiciaire. L'article 9 oblige les États membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les aidants et les travailleurs ayant des enfants, jusqu'à un certain âge, qui ne peut être inférieur à huit ans, puissent demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches.

L'article 6/2 inséré dans le présent arrêté est calqué sur la réglementation applicable dans la fonction publique fédérale.

Cette disposition prévoit un droit à demander, dans des circonstances spécifiques, une formule souple de travail, à savoir un aménagement de l'horaire de travail existant et prévoit, si une demande valable a été faite à cette fin, une obligation pour l'autorité dont relève le membre du personnel d'y réagir de manière appropriée. Une procédure de dialogue est préconisée.

L'article 6/2 de l'arrêté royal du 16 mars 2001, à l'instar de l'article 8ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, n'introduit pas un droit à des formules souples de travail. L'autorité dont relève le membre du personnel a la faculté de refuser l'aménagement demandé de l'horaire de travail.

Le droit de demander des formules souples de travail comme prévu dans le nouvel article 6/2 s'applique en principe aux membres du personnel et à l'autorité dont ils relèvent.

Le paragraphe 1^{er} fixe les grandes lignes du droit à demander des formules souples de travail : il détermine qui a le droit de demander une formule souple de travail, à quelles conditions, et ce qu'il convient précisément d'entendre par là.

La durée de la demande est limitée. Ceci n'empêche toutefois pas que le membre du personnel et l'autorité dont il relève puissent convenir ensuite d'une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche pour une période ininterrompue de plus de douze mois, sans qu'un maximum soit alors prévu (art. 6/2, § 5). Dans le prolongement d'une demande du membre du personnel à pouvoir obtenir une formule souple de travail (pour une période continue de maximum douze mois), le membre du personnel et l'autorité dont il relève peuvent donc aussi convenir d'une formule souple de travail pour une durée indéterminée.

L'alinéa 1 du paragraphe 1^{er} règle la relation entre, d'une part, les dispositions de ce nouvel article 6/2 et, d'autre part, les dispositions légales ou réglementaires qui prévoient un droit pour le membre du personnel d'aménager son régime de travail existant ou d'autres dispositions légales qui prévoient un droit à demander un aménagement de l'horaire de travail existant (par exemple le droit au congé parental, le droit à l'interruption de carrière ou le droit au télétravail).

L'alinéa 2 du paragraphe 1^{er} définit un certain nombre de notions importantes pour l'application de cet article, en tenant compte des définitions reprises à l'article 3, alinéa premier, *d*), *e*) et *f*) de la directive (UE) 2019/1158.

L'alinéa 2, 1^o du paragraphe 1^{er} précise ce qu'il convient d'entendre précisément par « formule souple de travail » demandée en application de cet article. Cela concerne tout aménagement de l'horaire de travail existant.

Étant donné que cet article ne prévoit pas de dérogation au cadre législatif existant, lors de l'application d'une formule souple de travail, il ne pourra pas être dérogé, entre autres, aux règles en matière de durée du travail et de limites de la durée du travail. Tant la formule souple de travail demandée que celle qui est finalement convenue doivent dès lors être conformes au cadre législatif existant.

De zorgdoeleinden waarvoor het personeelslid met toepassing van dit artikel een flexibele werkregeling kan aanvragen, kunnen bestaan in (2°, a)) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, (2°, b)) bij adoptie, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente, tot het kind twaalf jaar wordt, of (2°, c)) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Artikel 9, eerste lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat in het kader van de flexibele werkregelingen met het oog op de zorg van het kind van de werknemer de leeftijdsgrens voor het kind ten minste op acht jaar moet liggen. Rekening houdend met de leeftijdsgrens bepaald voor de toepassing van het recht op ouderschapsverlof ligt de leeftijdsgrens voor het kind onder 2°, a), in beginsel dan ook op 12 jaar. Om diezelfde reden wordt deze leeftijdsgrens in artikel 6/2, § 1, derde lid, ook vastgelegd op 21 jaar wanneer het betrokken kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. Het betreft daarbij steeds de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag zoals van toepassing op het moment van de overheveling naar de deeltentiteiten als gevolg van de zesde staatshervorming.

Overeenkomstig het vierde lid moet aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig paragraaf 1 aangevraagde periode. Dat betekent dat het kind op de eerste dag van de aangevraagde periode in principe de leeftijd van twaalf of, desgevallend, eenentwintig jaar nog niet mag hebben bereikt. Dat het kind deze leeftijd in de loop van deze periode zou bereiken, vormt geen probleem. Het is dus niet zo dat de flexibele werkregeling automatisch een einde neemt op het moment dat het kind de toepasselijke leeftijdsgrens bereikt.

Artikel 9, eerste lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat ook mantelzorgers zoals gedefinieerd in artikel 3, eerste lid, d), het recht moeten krijgen om te verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. Gelet daarop voorziet artikel 6/2, § 1, tweede lid, 2°, c), erin dat het zorgdoeleinde ook kan bestaan in het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid van het personeelslid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun.

Onder een gezinslid van het personeelslid wordt overeenkomstig de bepaling onder 3° een persoon verstaan die met het personeelslid samenwoont op dezelfde woonplaats. Onder 4° wordt verduidelijkt welke familieleden van het personeelslid precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek (boek III, titel Vbis), alsook de bloedverwanten in de eerste graad van het personeelslid (met andere woorden zijn ouders en kinderen).

Overeenkomstig artikel 3, eerste lid, d), van Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om het begrip "ernstige medische reden" te definiëren. Het besluit heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en bepaalt daarom onder 5° dat onder "een medische reden" als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er een behoefte is aan zorg of steun, dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging. Het bewijs daarvan wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden (art. 6/2, § 6, tweede lid,).

Aldus voorziet paragraaf 2 in de uitdrukkelijke verplichting voor het personeelslid om gebruik te maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld en om zich te onthouden van elk misbruik ervan. Met andere woorden moet de aanvraag van het personeelslid daadwerkelijk gericht zijn op het bekomen van een aangepast werkpatroon met het oog op het verstrekken van zorg. Deze bepaling verzet zich tegen enig misbruik ervan, bijvoorbeeld herhaaldelijke opeenvolgende aanvragen indien na een eerdere weigering.

L'objectif de s'occuper d'un proche pour lequel le membre du personnel peut, en application de cet article, demander une formule souple de travail peut consister à (2°, a)) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, (2°, b)) dans le cadre d'une adoption, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune jusqu'à ce que l'enfant ait douze ans, ou (2°, c)) à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale.

L'article 9, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158 dispose que dans le cadre des formules souples de travail permettant à un travailleur de s'occuper de son enfant, la limite d'âge pour l'enfant ne peut être inférieure à huit ans. Compte tenu de la limite d'âge fixée pour l'application du droit au congé parental, la limite d'âge pour l'enfant a été fixée, en principe, à 12 ans au point 2°, a). Pour la même raison, l'article 6/2, § 1^{er}, alinéa 3, fixe également l'âge limite à 21 ans lorsque l'enfant en question est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médicosociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médicosociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Il s'agit toujours ici de la réglementation relative aux allocations familiales telle qu'applicable au moment du transfert vers les entités fédérées à la suite de la sixième réforme de l'État.

Conformément à l'alinéa 4, la condition relative au douzième ou au vingt-et-unième anniversaire doit être remplie au plus tard au cours de la période demandée conformément au paragraphe 1^{er}. Ceci signifie qu'en principe, l'enfant ne peut pas encore avoir atteint l'âge de 12 ou, le cas échéant, l'âge de 21 ans, le premier jour de la période demandée. Cela ne pose pas problèmes si l'enfant atteint cet âge en cours de période. La formule souple de travail ne prendra donc pas automatiquement fin au moment où l'enfant atteint la limite d'âge applicable.

L'article 9, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158 dispose que les aidants tels que définis en son article 3, alinéa 1^{er}, d), doivent aussi avoir le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Par conséquent, l'article 6/2, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, c), prévoit que l'objectif de s'occuper d'un proche peut également consister à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre déterminé de la famille du membre du personnel qui nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale.

Par membre du ménage du membre du personnel, on entend conformément à la disposition reprise au point 3° une personne cohabitant avec le membre du personnel. Le point 4° précise quels sont les membres de la famille du membre du personnel pris en compte. Il s'agit en particulier du conjoint du membre du personnel ou de la personne avec qui le membre du personnel cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l'ancien Code civil (Livre III, titre Vbis), de même que des parents du membre du personnel au premier degré (il s'agit, en d'autres termes, de ses père et mère et de ses enfants).

Conformément à l'article 3, alinéa 1^{er}, d), de la directive (UE) 2019/1158, il appartient aux Etats membres de définir la notion de « raison médicale grave ». L'arrêté a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c'est pourquoi, il dispose au point 5° qu'il faut entendre par « raison médicale » rendant nécessaires des soins ou une aide : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel. La preuve doit être fournie à l'aide d'une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même (art. 6/2, § 6, alinéa 2).

Le paragraphe 2 prévoit ainsi explicitement l'obligation pour le membre du personnel d'utiliser le droit à des formules souples de travail en vue de l'objectif pour lequel elles sont instaurées et de s'abstenir de toute utilisation abusive. Autrement dit, la demande du membre du personnel doit être effectivement destinée à obtenir un régime de travail adapté afin de prodiguer des soins. Cette disposition s'oppose à tout abus, par exemple l'introduction de demandes répétées après un refus antérieur.

Het personeelslid dat zijn bestaand uurrooster met toepassing van dit artikel wenst aan te passen voor zorgdoeleinden, dient daartoe een aanvraag in te dienen bij de overheid waaronder hij ressorteert.

In paragraaf 3 worden de voorwaarden vastgesteld waaraan deze aanvraag moet voldoen.

Het eerste lid bepaalt dat het personeelslid de flexibele werkregeling ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden vóór de gewenste begindatum schriftelijk moet aanvragen aan de overheid waaronder hij ressorteert. In onderling akkoord kan deze aanvraagtermijn worden ingekort.

Het tweede lid verduidelijkt daarbij dat de aanvraag slechts op een van de volgende manieren aan de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, kan worden bezorgd:

* hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst;

* hetzij door aangetekende zending;

* hetzij op elektronische wijze (bijvoorbeeld via e-mail) mits ontvangstbevestiging van het bericht door de overheid waaronder het personeelslid ressorteert.

In het derde lid worden ten slotte de elementen bepaald die verplicht in de aanvraag moeten worden opgenomen. Zo moet uit de aanvraag blijken dat het personeelslid zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. Daarnaast vermeldt de aanvraag (1°) de gewenste flexibele werkregeling – dit is de concrete aanpassing van het bestaande uurrooster die het personeelslid wenst te bekomen –, (2°) de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode (maximaal twaalf maanden) waarvoor deze flexibele werkregeling wordt gevraagd en (3°) het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd. Op grond van de bepaling onder 3° zal het personeelslid dus moeten aangeven of hij de flexibele werkregeling aanvraagt voor de zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 12 jaar (en voor welk kind) of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun (en om welke naaste het precies gaat).

Dat zijn de minimale bepalingen die het personeelslid in de aanvraag moet meegeven. Het staat het personeelslid uiteraard vrij nog andere informatie op te nemen in zijn aanvraag, waaronder bijvoorbeeld de behoeften waaraan de gewenste flexibele werkregeling tegemoet zou komen.

Paragraaf 4 regelt in de eerste plaats het gevolg dat de overheid waaronder het personeelslid ressorteert aan een geldige aanvraag van het personeelslid moet geven en geeft daarmee omzetting aan artikel 9, tweede lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158. Volgens die bepaling moet de werkgever de verzoeken om flexibele werkregelingen beoordelen en erop reageren binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de ambtenaar als de werkgever en moet hij elke weigering en elk uitstel motiveren.

Paragraaf 4, eerste lid, legt de overheid waaronder het personeelslid ressorteert in de eerste plaats de verplichting op om de aanvraag van het personeelslid te beantwoorden en stelt de voorwaarden vast waaraan dit antwoord moet voldoen.

De overheid waaronder het personeelslid ressorteert, moet elke geldige aanvraag van een personeelslid om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden te bekomen in overweging nemen, ze beoordelen rekening houdend met haar eigen behoeften en die van het personeelslid en er vervolgens gevolg aan geven. De overheid waaronder het personeelslid ressorteert, moet het personeelslid met name binnen de maand volgend op de aanvraag een schriftelijk antwoord bezorgen. Dat betekent dat de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, één maand de tijd heeft na de indiening van de aanvraag om te reageren op de aanvraag.

Paragraaf 4, tweede lid, verduidelijkt welk gevolg de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, precies aan een dergelijke aanvraag kan geven (welke opties ze heeft om op een dergelijke aanvraag te antwoorden) en welke bijkomende formaliteiten ze daarbij desgevallend in acht moet nemen.

Het schriftelijk antwoord van de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, binnen de maand na de aanvraag, kan bestaan in een inwilliging of een weigering van de aanvraag of in een met redenen omkleed tegenvoorstel dat beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

De inwilliging van de aanvraag door de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, houdt in dat ze er integraal mee akkoord gaat, dat wil zeggen zowel met de aangevraagde flexibele werkregeling, als met de aangevraagde periode.

Le membre du personnel qui souhaite adapter son horaire de travail existant en application de cet article dans le but de s'occuper d'un proche, doit transmettre une demande écrite à l'autorité dont il relève.

Le paragraphe 3 fixe les conditions auxquelles cette demande doit satisfaire.

L'alinéa 1^{er} dispose que le membre du personnel doit demander la formule souple de travail par écrit à l'autorité dont il relève au moins deux mois et au plus trois mois avant la date de début souhaitée. Ce délai de demande peut être réduit de commun accord.

L'alinéa 2 précise que la demande ne peut être transmise à l'autorité dont relève le membre du personnel que de l'une des manières suivantes :

* soit par la remise d'un écrit à l'autorité dont relève le membre du personnel dont cette dernière signe un double à titre d'accusé de réception ;

* soit par envoi recommandé ;

* soit par voie électronique (par mail, par exemple) moyennant un accusé de réception de l'autorité dont relève le membre du personnel.

L'alinéa 3 identifie, enfin, les éléments qui doivent être obligatoirement repris dans la demande. Ainsi, il doit apparaître de la demande que le membre du personnel invoque le droit de solliciter une formule souple de travail. En outre, la demande mentionne également (1°) la formule souple de travail souhaitée - à savoir, l'aménagement concret de l'horaire de travail existant que le membre du personnel souhaite obtenir, (2°) les dates de début et de fin de la période continue (maximum douze mois) pour laquelle cette formule souple de travail est demandée et (3°) le but pour lequel la formule souple de travail est demandée. En vertu de la disposition reprise au point 3°, le membre du personnel devra donc indiquer s'il demande la formule de travail souple pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 12 ans (et préciser pour quel enfant) ou pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un certain membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale, nécessite des soins ou une aide (et préciser de quel proche il s'agit).

Ce sont les dispositions minimales qui doivent être communiquées par le membre du personnel dans sa demande. Le membre du personnel est bien entendu libre d'encore donner d'autres informations dans sa demande, notamment les besoins que la formule souple de travail souhaitée permet de rencontrer.

Le paragraphe 4 règle en premier lieu la suite que l'autorité dont relève le membre du personnel doit donner à une demande valable du membre du personnel et il transpose ce faisant l'article 9, alinéa 2, de la directive (UE) 2019/1158. Selon cette disposition, l'employeur doit examiner les demandes de formules souples de travail et y réagir dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois des besoins de l'agent et de l'employeur. Il est également précisé que l'employeur doit motiver tout refus et tout report.

Le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, impose en premier lieu à l'autorité dont relève le membre du personnel de répondre à la demande du membre du personnel et fixe les conditions auxquelles cette réponse doit satisfaire.

L'autorité dont relève le membre du personnel doit prendre en considération toute demande valable d'un membre du personnel visant à obtenir une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche, l'examiner en tenant compte à la fois de ses propres besoins et des besoins du membre du personnel et il doit y donner suite. L'autorité dont relève le membre du personnel doit en effet fournir une réponse écrite au membre du personnel dans le mois suivant la demande. Cela signifie que l'autorité dont relève le membre du personnel dispose d'un mois à compter de l'introduction de la demande pour réagir à cette demande.

Le paragraphe 4, alinéa 2, précise quelle suite l'autorité dont relève le membre du personnel peut donner à une telle demande (quelles options elle a pour répondre à une telle demande) et quelles formalités complémentaires elle doit respecter, le cas échéant.

La réponse écrite de l'autorité dont relève le membre du personnel, dans le mois suivant la demande, peut consister en une acceptation, en un rejet motivé de la demande ou en une contre-proposition motivée répondant mieux à ses propres besoins.

L'acceptation de la demande par l'autorité dont relève le membre du personnel implique qu'elle est intégralement d'accord avec cette demande, c'est-à-dire tant avec la formule souple de travail demandée qu'avec la période demandée.

De overheid waaronder het personeelslid ressorteert, kan de aanvraag weigeren, mits er voldaan is aan een aantal voorwaarden. Een weigeringsbeslissing moet niet alleen binnen de maand volgend op de aanvraag schriftelijk aan het personeelslid worden bezorgd, maar dit geschrift moet bovendien een omstandige motivering van deze beslissing bevatten met toepassing van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen. Deze motivering mag met andere woorden niet louter pro forma gebeuren. In haar schriftelijk antwoord aan het personeelslid moet de overheid waaronder hij ressorteert, de redenen voor de weigering van de aanvraag uiteenzetten. De overheid moet onder andere ingaan op de manier waarop ze bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met haar eigen behoeften en die van het personeelslid.

Er wordt ook uitdrukkelijk bepaald dat de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, het personeelslid een gemotiveerd tegenvoorstel kan doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling en/of een andere periode die beter aansluit bij haar eigen behoeften. Dat houdt in dat de overheid de door het personeelslid aangevraagde flexibele werkregeling en/of periode strikt genomen weigert, maar hem tezelfdertijd ook een alternatief aanbiedt. Het schriftelijk antwoord van de overheid binnen de maand volgend op de aanvraag moet in dat geval de door de overheid voorgestelde alternatieve flexibele werkregeling en/of periode vermelden, alsook de redenen voor deze beslissing.

Paragraaf 4, derde lid, regelt de gevolgen van het uitblijven van een antwoord van de overheid waaronder het personeelslid ressorteert: dit wordt gelijkgesteld met een akkoord van de overheid. Indien de werkgever geen gevolg geeft aan de aanvraag van het personeelslid, wordt ze dus geacht akkoord te zijn gegaan met de aanvraag van het personeelslid.

Paragraaf 5 voorziet uitdrukkelijk in de mogelijkheid voor het personeelslid en de overheid waaronder hij ressorteert, om in onderling akkoord een flexibele werkregeling voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden overeen te komen. Niettegenstaande dat de aanvraag van het personeelslid slechts betrekking kan hebben op een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden, is er dus geen beletsel voor de partijen om een flexibele werkregeling voor een langere aaneengesloten periode overeen te komen. Daar er geen maximumtermijn wordt bepaald, is het mogelijk om de flexibele werkregeling in onderling akkoord voor onbepaalde tijd door te voeren.

De periode wordt begrensd op twaalf maanden zoals in het federaal openbaar ambt. Er werd hier namelijk rekening gehouden met de beperking van de periode die wordt gehanteerd in artikel 21 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven. Deze wet is niet alleen van toepassing op werknemers uit de privésector, maar ook op de personeelsleden die werken met een arbeidsovereenkomst in de publieke sector.

Dat de duur wordt begrensd, neemt evenwel niet weg dat het personeelslid en de overheid waaronder hij ressorteert, vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 6/2, § 5). In navolging van een aanvraag van het personeelslid om een flexibele werkregeling te kunnen bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kunnen het personeelslid en de overheid waaronder hij ressorteert, dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen.

Paragraaf 6 bevat de regels inzake het bewijs van het ingeroepen zorgdoeleinde door het personeelslid ten aanzien van de overheid waaronder hij ressorteert, en bepaalt wanneer in beginsel aan de opgelegde voorwaarden voldaan moet zijn.

Paragraaf 6, eerste lid, legt het personeelslid de verplichting op om uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, de overheid waaronder hij ressorteert de nodige documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde te bezorgen. Naargelang het geval, kan het gaan om de geboortakte van het betrokken kind, het uittreksel uit het bevolkingsregister, enz.

Het tweede lid specificeert op welke manier dit bewijs moet worden geleverd wanneer de flexibele werkregeling is ingegeven door het zorgdoeleinde, met andere woorden het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. In dat geval dient het personeelslid uiterlijk op het moment waarop de flexibele werkregeling

L'autorité dont relève le membre du personnel peut rejeter la demande moyennant le respect d'un certain nombre de conditions. Une décision de rejet ne doit pas seulement être transmise au membre du personnel par écrit dans le mois suivant la demande mais cet écrit doit en outre contenir une motivation détaillée de cette décision en application de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs. Autrement dit, cette motivation ne peut pas simplement avoir lieu pro forma. Dans sa réponse écrite au membre du personnel, l'autorité dont il relève devra détailler les raisons pour lesquelles elle rejette la demande. L'autorité devra entre autres indiquer de quelle manière elle a tenu compte, lors de l'examen de la demande, de ses propres besoins et de ceux du membre du personnel.

Il est également explicitement prévu que l'autorité dont relève le membre du personnel puisse faire au membre du personnel une contre-proposition motivée comprenant une autre formule souple de travail et/ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins. Ceci implique que l'autorité refuse, strictement parlant, la formule souple de travail et /ou la période demandée(s) par le membre du personnel mais lui propose en même temps une solution de rechange. La réponse écrite de l'autorité dans le mois suivant la demande doit, dans ce cas, mentionner la formule souple de travail et/ou la période alternative(s) proposée(s) par l'autorité, de même que les raisons de cette décision.

Le paragraphe 4, alinéa 3, règle les conséquences d'une absence de réponse de la part de l'autorité dont relève le membre du personnel : ceci est assimilé à un accord de l'autorité. Si l'autorité ne donne pas suite à la demande du membre du personnel, elle est donc censé avoir marqué son accord sur la demande du membre du personnel.

Le paragraphe 5 permet explicitement au membre du personnel et à l'autorité dont il relève de convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois. Même si la demande du membre du personnel ne peut concerner qu'une période continue de douze mois maximum, rien n'empêche donc les parties de convenir d'une formule souple de travail pour une plus longue période continue. Aucun délai maximum n'étant fixé, il est possible de mettre en œuvre la formule souple de travail de commun accord pour une durée indéterminée.

La période est limitée à douze mois comme dans la fonction publique fédérale. Il y a notamment été tenu compte de la limitation de la période fixée à l'article 21 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés. Cette loi s'applique non seulement aux travailleurs du secteur privé, mais aussi aux membres du personnel employés sous contrat de travail dans le secteur public.

Le fait que la durée soit limitée n'empêche toutefois pas que le membre du personnel et l'autorité dont il relève puissent convenir ensuite d'une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche pour une période ininterrompue de plus de douze mois, sans qu'un maximum soit alors prévu (art. 6/2, § 5). Dans le prolongement d'une demande du membre du personnel à pouvoir obtenir une formule souple de travail (pour une période continue d'au maximum douze mois), le membre du personnel et l'autorité dont il relève peuvent donc aussi convenir d'une formule souple de travail pour une durée indéterminée.

Le paragraphe 6 contient les règles en matière de preuve du but de soins invoqué par le membre du personnel à l'égard de l'autorité dont il relève et détermine quand les conditions imposées doivent être, en principe, remplies.

Le paragraphe 6, alinéa 1^{er}, impose au membre du personnel l'obligation de fournir à l'autorité dont il relève, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, les documents nécessaires à l'appui du but invoqué. Selon le cas, il peut s'agir d'un acte de naissance de l'enfant concerné, de l'extrait du registre de population, etc.

L'alinéa 2 spécifie de quelle manière cette preuve doit être fournie lorsque la formule souple de travail est justifiée par l'objectif de s'occuper d'un proche, c'est-à-dire prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou un membre de la famille déterminé nécessitant des soins ou une aide pour une raison médicale. Dans ce cas, le membre du personnel doit fournir à l'autorité

ingaat aan de overheid waaronder hij ressorteert, een attest van de behandelend arts van het betrokken gezins- of familielid over te maken waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Het moet gaan om een recent attest van de behandelend arts: het mag ten vroegste door deze arts zijn afgeleverd in het jaar waarin de aanvraag van de flexibele werkregeling werd gedaan. Wanneer in een bepaald kalenderjaar een flexibele werkregeling wordt aangevraagd voor een periode die zich in het volgende kalenderjaar situeert, mag het bewijs dus worden geleverd aan de hand van een attest van de behandelde arts dat gedateerd is op een datum hetzij in het jaar van de aanvraag, hetzij in het jaar waarin de flexibele werkregeling ingaat (en die zich in dit laatste geval logischerwijze situeert vóór of uiterlijk op de ingangsdatum van de flexibele werkregeling).

Paragraaf 7 geeft omzetting aan artikel 9, derde lid, tweede zin e.v. van Richtlijn (EU) 2019/1158. Wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben personeelsleden overeenkomstig deze bepalingen van de richtlijn het recht te verzoeken om vóór het eind van de overeengekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten en moet de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, dergelijke verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijk werkpatroon beoordelen en erop reageren, rekening houdend met behoeften van zowel de overheid van het personeelslid.

Er wordt bepaald dat de personeelsleden kunnen verzoeken om vroegtijdig de overeengekomen flexibele werkregeling stop te zetten, zulks onder een aantal voorwaarden, maar dat de overheid waaronder het personeelslid ressorteert, die vroegtijdige stopzetting niet kan weigeren.

Dit artikel voorziet in de uitdrukkelijke omzetting van artikel 9, derde lid, eerste zin, van Richtlijn (EU) 2019/1158, waarin wordt bepaald dat wanneer de duur van de flexibele werkregelingen beperkt is, de werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht hebben om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

De voorwaarde dat de flexibele werkregeling pas kan worden stopgezet wanneer het personeelslid minstens één maand heeft gewerkt volgens deze overeengekomen regeling gaat ervan uit dat er voldoende zorg moet kunnen worden besteed aan de organisatie van het werk binnen de teams en de continuïteit van de diensten van de rechterlijke orde. Wijzigingen die elkaar te snel opvolgen, kunnen verstoringen werken en een extra belasting vormen voor de individuele medewerkers, de leidinggevenden, het team en de organisatie in haar geheel. Daarom is deze voorwaarde behouden ondanks advies nr. 76.916/1/V van de Raad van State, die in punt 15 opmerkt dat deze voorwaarde niet vervat is in de richtlijn.

Ten slotte worden de definities ondergebracht in § 1, tweede lid, niet ondergebracht in artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 aangezien er anders verwarring kan ontstaan met de definities die van toepassing zijn voor andere verlofstelsels zoals de loopbaanonderbreking voor het verlenen van zorg aan een gezins- of familielid.

Punt 6 van advies nr. 76.916/1/V van de Raad van State werd niet gevolgd. Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit werd niet gevraagd aangezien artikel 6/2 een overname is van artikel 8^{ter} van het koninklijk besluit van 19 november 1998, waarover de Gegevensbeschermingsautoriteit reeds advies heeft uitgebracht. De verwijzing naar dat advies is opgenomen in de preambule van dit besluit.

Art. 6.

Artikel 7 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001, bepaalt de duur van het jaarlijks vakantieverlof naargelang de leeftijd. Dit besluit wijzigt het aantal verlofdagen dat wordt toegekend vanaf 64 jaar. Dat aantal blijft toenemen tot 34 werkdagen op 65 jaar en 35 werkdagen vanaf 66 jaar. Die aanpassingen zijn gebaseerd op dat waarin is voorzien voor het openbaar ambt.

Art. 7.

Dit artikel wijzigt artikel 9 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001, teneinde te verduidelijken dat het pleegouderverlof niet wordt opgenomen in de berekening van het jaarlijks vakantieverlof dat wordt toegekend aan het personeel dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven, op dezelfde wijze als waarin is voorzien voor personeelsleden van het federaal openbaar ambt in artikel 12, § 1, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verlopen en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

dont il relève, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Il doit s'agir d'une attestation récente du médecin traitant : elle peut avoir été délivrée par ce médecin au plus tôt au cours de l'année civile de la demande de la formule souple de travail. Lorsqu'une formule souple de travail est demandée au cours d'une certaine année civile pour une période qui se situe durant l'année civile suivante, la preuve peut donc être apportée à l'aide d'une attestation du médecin traitant datée à une date se situant soit durant l'année de la demande, soit durant l'année pendant laquelle la formule souple de travail prend cours (et qui se situe logiquement dans ce dernier cas avant ou au plus tard au moment de la prise de cours de la formule souple de travail).

Le paragraphe 7 transpose l'article 9, alinéa 3, deuxième phrase et suivantes de la directive (UE) 2019/1158. Lorsqu'un changement des circonstances le justifie, les membres du personnel ont, conformément à ces dispositions de la directive, le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue. L'autorité dont relève le membre du personnel doit examiner ces demandes de retour anticipé aux modalités de travail initiales et doit y réagir en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du membre du personnel.

Il est prévu que les membres du personnel peuvent demander la cession anticipée de la formule souple de travail convenue, moyennant une série de conditions, mais que l'autorité dont relève le membre du personnel ne peut pas refuser cette cession anticipée.

Cet article réalise la transposition littérale de l'article 9, alinéa 3, première phrase de la directive (UE) 2019/1158 qui dispose que lorsque les formules souples de travail sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir aux modalités de travail de départ à la fin de la période convenue.

La condition selon laquelle il ne peut être mis fin à la formule souple de travail que lorsque le membre du personnel a travaillé pendant au moins un mois selon cette formule part du principe que des dispositions suffisantes doivent pouvoir être prises pour organiser le travail au sein des équipes et assurer la continuité des services de l'ordre judiciaire. Des changements qui se succèdent trop rapidement peuvent être perturbants et représenter une charge supplémentaire pour les collaborateurs individuels, les dirigeants, l'équipe et l'organisation dans son ensemble. C'est pourquoi cette condition est maintenue malgré l'avis n°76.916/1/V du Conseil d'Etat dans lequel il remarque au point 15 que cette condition n'entre pas dans le champ d'application de la directive.

Enfin, les définitions reprises au § 1^{er}, alinéa 2, ne sont pas reprises dans l'article 2 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 afin d'éviter toute confusion avec les définitions applicables à d'autres régimes de congés tels que, notamment, l'interruption de carrière pour prodiguer des soins à un membre de la famille ou à un proche.

Le point 6 de l'avis n° 76.916/1/V du Conseil d'Etat n'a pas été suivi. L'avis de l'autorité de protection des données n'a pas été demandé dès lors que l'article 6/2 reproduit l'article 8^{ter} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 qui a déjà fait l'objet d'un avis de l'autorité de protection des données. La référence à cet avis est reprise dans le préambule du présent arrêté.

Art. 6.

L'article 7 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité fixe la durée du congé annuel de vacances en fonction de l'âge. Le présent arrêté modifie le nombre de jours de congé octroyés à partir de 64 ans. Ceux-ci continuent d'augmenter et passent à 34 jours ouvrables à 65 ans et à 35 jours ouvrables à partir de 66 ans. Ces adaptations sont calquées sur ce qui est prévu pour la fonction publique.

Art. 7.

Cet article modifie l'article 9 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité, afin de préciser que le congé parental d'accueil n'entre pas dans le calcul du congé annuel de vacances accordé au personnel engagé par contrat de travail, pareillement à ce qui est prévu pour les membres de la fonction publique fédérale à l'article 12, § 1^{er}, alinéa 5, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Art. 8.

Dit artikel wijzigt artikel 11 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001, dat bepaalt binnen welke perken het omstandigheidsverlof wordt toegekend.

Het besluit breidt het begrip "geboorteverlof" zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, 2°, van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001, uit. Het voorziet in de omzetting van artikel 4, eerste lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, op grond waarvan de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof van tien werkdagen dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen. Het herneemt artikel 15, eerste lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

Alle personeelsleden, ongeacht of ze vastbenoemd, stagiair of contractueel zijn, die zijn aangeworven bij de rechterlijke orde (bijvoorbeeld ook het personeelslid dat/de vader die niet samenwoont met de moeder van het kind) kunnen aldus het recht op geboorteverlof daadwerkelijk uitoefenen. Dit artikel is dus van toepassing op een personeelslid bij wie de afstamming vaststaat, of bij ontstentenis daarvan op een personeelslid dat gehuwd is met de moeder van het kind of dat samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats met de moeder van het kind. Dat verlof wordt verlengd van vijftien werkdagen naar twintig werkdagen.

Dit artikel, dat eveneens betrekking heeft op rouwverlof, is gebaseerd op dat waarin is voorzien voor personeelsleden van het federaal openbaar ambt in artikel 15 van het voornoemde koninklijk besluit van 19 november 1998.

Momenteel heeft het personeelslid bij het overlijden van zijn echtgeno(o)t(e), of van sommige familieleden recht op vier dagen verlof. Die dagen moeten daarenboven worden opgenomen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.

In die periode is er niet veel tijd voor de verwerking van het overlijden: ze wordt volledig ingenomen door de praktische besloomingen die de begrafenis met zich meebrengt. Het eigenlijke rouwproces begint meestal pas na de begrafenis. Daarom moeten de meeste mensen in die situatie noodgedwongen hun toevlucht nemen tot ziekteverlof of zelfs hun vrije dagen opnemen.

Om die reden wordt het aantal verlofdagen waarop het personeelslid recht heeft in bepaalde gevallen verhoogd.

Het personeelslid krijgt tien dagen rouwverlof in plaats van vier dagen bij het overlijden van een partner of een natuurlijk kind of adoptiekind van het personeelslid, of van diens echtgeno(o)t(e).

Bij het overlijden van een ouder, schoonouder, stiefouder of schoonkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e), heeft het personeelslid recht op vier dagen rouwverlof.

Het personeelslid heeft recht op één dag rouwverlof bij het overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) in het kader van kortdurende pleegzorg.

Voor alle vormen van rouwverlof is het voortaan mogelijk om, op verzoek van het personeelslid en indien de overheid waaronder hij ressorteert daarmee akkoord gaat, af te wijken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen. Die soepelheid steunt op de vaststelling dat rouwenden zeer verschillend omgaan met de situatie. Sommige mensen hebben de behoefte om de rouwdagen kort na het overlijden op te nemen, anderen hebben het dan weer moeilijker op symbolische dagen of verderop in het rouwproces.

Artikel 11 wordt eveneens gewijzigd om ervoor te zorgen dat pleegouders en pleegkinderen dezelfde rechten krijgen als ouders en kinderen. Artikel 11 wordt aangevuld met twee leden waarin wordt verduidelijkt dat de banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, voor de toepassing van artikel 11, eerste lid, 3°, 3°/1, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° en 10°, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 onder bepaalde voorwaarden worden gelijkgesteld met de door die bepalingen geviseerde familiebanden. Indien aan de voorwaarden is voldaan, heeft het personeelslid dus recht op het door die bepalingen beoogde rouwverlof.

Art. 8.

Cet article modifie l'article 11 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité qui détermine dans quelles limites sont accordés des congés de circonstances.

L'arrêté élargit la notion de « congé de naissance » tel qu'il est prévu à l'article 11, alinéa 1^{er}, 2° de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité. Il transpose l'article 4, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil en vertu duquel les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Il reproduit l'article 15, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Tous les membres du personnel nommés, stagiaires ou contractuels, engagés au sein de l'ordre judiciaire (par exemple, également le membre du personnel/père qui ne cohabite pas avec la mère de l'enfant) pourront ainsi exercer effectivement le droit au congé de naissance. Cet article s'applique donc au membre du personnel dont la filiation est établie, ou à défaut, à celui qui est marié avec la mère de l'enfant ou à celui qui vit en couple avec la mère de l'enfant au même domicile. Ce congé passe de 15 jours ouvrables à 20 jours ouvrables.

Cet article, qui porte également sur le congé de deuil, est calqué sur ce qui est prévu pour les agents de la fonction publique fédérale dans l'article 15 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité.

Actuellement, le membre du personnel peut prendre quatre jours de congé à l'occasion du décès de son conjoint, et de certains membres de sa famille. En outre, ces jours doivent être pris dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Le membre du personnel n'a guère le temps de se remettre du décès au cours de cette période : il est totalement absorbé par les formalités pratiques qu'impliquent les funérailles. Le véritable travail de deuil ne commence généralement qu'après celles-ci. C'est pourquoi la plupart des personnes confrontées à un tel deuil sont contraintes de recourir à un congé de maladie, voire de puiser dans leurs jours de congé normaux.

C'est pourquoi le nombre de jours de congé dont bénéficie le membre du personnel est augmenté dans certains cas.

Le membre du personnel bénéficiera de 10 jours de congé de deuil au lieu de 4 jours en raison du décès d'un partenaire ou d'un enfant naturel ou adoptif du membre du personnel ou de son conjoint.

Lors du décès d'un parent, d'un beau-parent, du second mari ou de la seconde femme d'un des parents, de la belle-fille ou du beau fils du membre du personnel ou de son conjoint, le membre du personnel aura droit à 4 jours de congé de deuil.

Le membre du personnel a le droit de prendre un jour de congé de deuil suite au décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de courte durée auprès du membre du personnel ou de son conjoint.

Pour toutes les formes de congé de deuil, à la demande du membre du personnel et avec l'accord de l'autorité dont il relève, il est désormais possible de déroger à la période pendant laquelle les jours doivent être pris. Cette souplesse tire sa justification du constat selon lequel il y a une grande diversité dans les réactions des personnes endeuillées. Certaines ressentent le besoin de prendre les jours de congé de deuil immédiatement après les obsèques, d'autres traversent une période pénible à des moments symboliques ou dans une phase ultérieure de leur travail de deuil.

L'article 11 est également modifié afin que les parents d'accueil et les enfants placés bénéficient des mêmes droits que les parents et les enfants. L'article 11 est complété par deux alinéas qui précisent qu'à certaines conditions, les liens qui découlent d'un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont, pour l'application de l'article 11, alinéa 1^{er}, 3°, 3°/1, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° et 10°, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions. Si les conditions sont remplies, le membre du personnel pourra donc bénéficier des congés de deuil visés par ces dispositions.

Art. 9.

Artikel 9 beoogt de invoeging van een artikel 11/1 in het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001. Dat artikel herneemt artikel 15bis van het voornoemde koninklijk besluit van 19 november 1998.

Het bepaalt dat, indien het personeelslid, aansluitend op het klein verlet van ten minste vier dagen wegens het overlijden van zijn echtgeno(o)t(e), het overlijden van zijn natuurlijk kind, adoptiekind of het kind dat op het ogenblik van het overlijden of daarvoor bij het personeelslid of zijn echtgeno(o)t(e) was geplaatst in het kader van langdurige pleegzorg, arbeidsongeschikt is, er een aanrekening zal gebeuren op de wettelijke periode van het gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid. Dat heeft tot gevolg dat de wettelijke periode van het gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid wordt ingekort met het aantal dagen bijkomend verlof dat het personeelslid onder die voorwaarden heeft opgenomen.

Concreet bepaalt dit artikel dat wanneer personeelsleden gedurende vier dagen of meer rouwverlof opnemen, en daarna onmiddellijk ziekteverlof opnemen, hun saldo van “opgespaarde” dagen ziekteverlof wordt verminderd met het aantal dagen rouwverlof vanaf de vierde dag rouwverlof (het saldo van opgespaarde ziekteverlofdagen van een personeelslid dat zeven dagen rouwverlof opneemt en daarna onmiddellijk ziekteverlof, wordt bijvoorbeeld met vier dagen (7-3) verminderd). Aangezien personeelsleden ook wegens het overlijden van ouders, schoonouders, pleegouders en stiefouders vier dagen rouwverlof kunnen opnemen in plaats van drie dagen, leidt de opname van vier dagen rouwverlof gevolgd door ziekteverlof ook in die gevallen tot een vermindering van het saldo van ziekteverlofdagen met één dag.

Artikel 11/1, tweede lid, voorziet in een andere regeling voor bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden. Het bepaalt dat de aanrekening gebeurt op de periode van het gewaarborgd loon zoals bepaald in artikel 52 en artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 10.

Artikel 17 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 regelt het uitzonderlijk verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval van een naaste, waarop het personeelslid recht heeft.

Dat artikel wordt vervangen en voorziet in de omzetting van artikel 6, eerste lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Het nieuwe artikel 17 is gebaseerd op de geldende regelgeving voor het federaal openbaar ambt.

Overeenkomstig artikel 6, eerste lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 moet elke werknemer recht hebben op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Onder “zorgverlof” moet daarbij worden verstaan het verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (artikel 3, eerste lid, c), van Richtlijn (EU) 2019/1158). Overweging 27 van de richtlijn verduidelijkt dat de lidstaten kunnen besluiten dat dit verlof kan worden opgenomen in perioden van één of meer werkdagen per geval. De lidstaten kunnen overeenkomstig artikel 6, tweede lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 er ook voor opteren om het zorgverlof toe te kennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval. De flexibele opname van het zorgverlof blijft daarbij evenwel doorslaggevend. De werknemer moet in elk geval het recht hebben om het zorgverlof op te nemen in een periode van maximaal vijf werkdagen per jaar.

Vóór de wijziging van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bestonden er in de Belgische rechtsorde al een aantal verloven in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is (bijvoorbeeld het verlof voor mantelzorg als bepaald in de artikelen 100ter en 102ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het palliatief verlof als bepaald in de artikelen 100bis en 102bis van diezelfde wet en het verlof voor medische bijstand, dat bijvoorbeeld voor het personeelslid tewerkgesteld binnen de rechterlijke orde geregeld wordt door de artikelen 65, 65bis en 65ter van het koninklijk besluit van 16 maart 2001). Toch stemden die verloven niet overeen met het verlof als bedoeld in artikel 6 van Richtlijn (EU) 2019/1158. Het door artikel 6 beoogde zorgverlof behelst in wezen namelijk een recht op verlof dat flexibel kan worden opgenomen. Het

Art. 9.

L'article 9 insère un article 11/1 dans l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité. Cet article reproduit l'article 15bis de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité.

Il prévoit que, dans le cas où, à l'issue d'une période de petits chômages d'au moins 4 jours en raison du décès de son conjoint, du décès de l'enfant naturel, de l'enfant adoptif ou de l'enfant qui était, au moment du décès ou avant celui-ci, placé chez le membre du personnel ou chez son conjoint dans le cadre d'un placement familial de longue durée, le membre du personnel est inapte au travail, une déduction sera effectuée, sur la période légale de salaire garanti pour incapacité de travail. Cela aura pour effet de raccourcir la durée légale du salaire garanti pour incapacité de travail du nombre de jours de congé supplémentaires que le membre du personnel a pris dans ces conditions.

Concrètement, le présent article tend à prévoir que le solde des jours “économisés” par les membres du personnel qui prendront un congé de deuil de quatre jours ou plus, puis immédiatement un congé de maladie, sera réduit au prorata des jours de deuil à partir du quatrième jour du congé de deuil (par exemple, le solde de jours de congé maladie économisés de tout membre du personnel qui prendra sept jours de congé de deuil, puis immédiatement un congé de maladie, sera réduit de quatre jours (7-3)). Étant donné que les membres du personnel pourront également prendre quatre jours de congé de deuil au lieu de trois à la suite du décès d'un parent, beau-parent, parent d'accueil et second conjoint d'un parent, la prise de quatre jours de congé de deuil suivis d'un congé de maladie entraînera également une réduction d'un jour du solde des jours de maladie.

L'article 11/1, alinéa 2, prévoit un régime différent pour les membres du personnel engagés par contrat de travail. Il prévoit que l'imputation est effectuée sur la période de la rémunération garantie, comme prévu dans les articles 52 et 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 10.

L'article 17 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité règle le congé exceptionnel pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à un proche dont peut bénéficier le membre du personnel.

Cet article est remplacé et transpose l'article 6, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil.

Le nouvel article 17 est calqué sur la réglementation applicable dans la fonction publique fédérale.

Conformément à l'article 6, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158, chaque travailleur doit avoir le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Par « congé d'aidant », il convient d'entendre un congé pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque Etat membre (article 3, alinéa 1^{er}, c), de la directive (UE) 2019/1158). Le considérant 27 de la directive explique que les Etats membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Conformément à l'article 6, alinéa 2, de la directive (UE) 2019/1158, les Etats membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. La prise flexible du congé d'aidant reste toutefois un élément déterminant. Le travailleur doit, en tout cas, avoir le droit de prendre le congé d'aidant en une période de maximum cinq jours ouvrables par an.

Dans l'ordre juridique belge, avant la modification de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il existait déjà des congés dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle qui permettent de s'occuper d'un proche qui est malade (p. ex. le congé d'aidant proche prévu par les articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le congé pour soins palliatifs tel que régi par les articles 100bis et 102bis de cette même loi et le congé pour assistance médicale qui, par exemple, pour les membres du personnel employés au sein de l'ordre judiciaire, est régi par les articles 65, 65bis et 65ter de l'arrêté royal du 16 mars 2001). Cependant, ces congés ne correspondaient pas au congé prévu par l'article 6 de la directive (UE) 2019/1158. En effet, le congé d'aidant visé par l'article 6 porte en fait sur un droit au congé qui peut être exercé de manière flexible. La longue durée des congés pour

langdurige karakter van de aangehaalde verlopen die gericht zijn op de zorg voor een naaste en de omkaderende voorwaarden in dat verband staan een dergelijke flexibele opname van het verlof in de weg. De logica van die bestaande regelingen leent zich bovendien ook niet voor een aanpassing in die zin.

Er kan in dat verband ook worden verwezen naar advies nr. 2021/14 dat de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap op 17 mei 2021 heeft uitgebracht.

Voor werknemers is het in Richtlijn (EU) 2019/1158 bedoelde zorgverlof ondergebracht in artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

De vorige regeling van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 (opgenomen in de paragraaf 1) kende de werknemer al het recht toe om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

Voor de nadere regels voor de uitoefening van dat recht, verwijst artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978, wat de werknemers betreft, naar de door de Koning uitgewerkte regeling (het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden werd aangenomen in uitvoering van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978).

Het voormelde koninklijk besluit van 11 oktober 1991 kent de werknemers het recht toe om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen die een dwingende reden uitmaken. De duur van die afwezigheden bedraagt maximaal tien arbeidsdagen per kalenderjaar. Die afwezigheden worden niet bezoldigd.

Artikel 30bis, § 1, neemt nu de bepalingen van het oude artikel 30bis over en voegt er expliciet aan toe dat de totale duur van de afwezigheid minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar bedraagt. Het recht op zorgverlof wordt vervolgens geregeld in paragraaf 2 van artikel 30bis.

Het uitgangspunt daarbij is dat de werknemer voortaan, binnen het bestaande verlofkrediet wegens dwingende redenen (= de verlofregeling bedoeld in paragraaf 1; een krediet dat voortaan dus minstens tien arbeidsdagen per kalenderjaar bedraagt), het recht heeft om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf - al dan niet aaneensluitende - dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (art. 30bis, § 2, eerste lid).

Dit besluit stelt voor om een zorgverlof in te stellen voor de vastbenoemde personeelsleden en voor contractuelen van de rechterlijke orde die geen gebruik gemaakt hebben van de regeling in de arbeidsovereenkomstenwet, dat volledig gelijklopend is met het zorgverlof voor werknemers zoals hiervoor toegelicht. Het nieuwe zorgverlof van vijf werkdagen vervangt het huidige uitzonderlijk verlof wegens overmacht van vier werkdagen (huidig artikel 17 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001).

Alle personeelsleden zullen zodoende per kalenderjaar recht hebben op maximaal vijf werkdagen zorgverlof. Het is het personeelslid dat bepaalt op welke dagen hij zorgverlof opneemt. Het zorgverlof kan zowel in losse dagen, als in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Ook een combinatie van beide (d.w.z. een aantal afzonderlijke en een aantal aaneengesloten dagen) is mogelijk. Het personeelslid moet de werkdagen zorgverlof uiteraard wel gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn ingevoerd, m.n. voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun.

Het nieuwe artikel 17 verwijst voor de toepassing van die bepaling naar de definities in het nieuwe artikel 6/2.

Het personeelslid dient een aantal formaliteiten na te leven om gebruik te kunnen maken van het zorgverlof: hij dient de overheid waaronder hij ressorteert voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en haar het bewijs van zijn afwezigheid te verschaffen (art. 17, § 1, derde en vierde lid).

Het personeelslid dat een dag zorgverlof wil opnemen, kan de overheid waaronder hij ressorteert daarvan mondeling of schriftelijk op de hoogte brengen. Een voorafgaandelijke verwittiging houdt in dat het personeelslid de overheid waaronder hij ressorteert uiterlijk voor de start van zijn werkdag moet laten weten dat hij die dag zorgverlof opneemt. Het zorgverlof moet namelijk ook kunnen worden ingezet wanneer er zich onvoorziene situaties voordoen. Ingeval het personeelslid de overheid waaronder hij ressorteert tijdig op de hoogte brengt, kan die hem de opname van de dag zorgverlof niet weigeren, voor zover ook aan de andere vereisten is voldaan.

s'occuper d'un proche visé et les conditions y relatives constituent une entrave à une telle prise de congé flexible. De plus, la logique de ces réglementations existantes ne se prête pas non plus à une adaptation en ce sens.

A cet égard, il peut également être fait référence à l'avis n° 2021/14 rendu le 17 mai 2021 par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.

Pour les travailleurs, le congé d'aidant visé par la directive (UE) 2019/1158 a été introduit dans l'article 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime antérieur de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 (repris dans le paragraphe 1^{er}) octroyait déjà au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Pour les modalités d'exercice de ce droit, l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 renvoie, en ce qui concerne les travailleurs, au régime élaboré par le Roi (l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses a été adopté en exécution de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978).

L'arrêté royal du 11 octobre 1991 précité octroie aux travailleurs le droit de s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour faire face aux problèmes causés par les événements constitutifs d'une raison impérieuse. La durée de ces absences compte un maximum de dix jours ouvrables par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées.

L'article 30bis, § 1^{er}, reprend les dispositions de l'ancien article 30bis et y ajoute explicitement que la durée totale des absences compte au moins dix jours ouvrables par année civile. Le droit au congé d'aidant est ensuite réglé dans le paragraphe 2 de l'article 30bis.

A cet égard, le point de départ est que, désormais, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables et ce, dans le cadre du crédit de congé pour raisons impérieuses existant (= le régime de congé visé au paragraphe 1^{er} ; un crédit qui compte donc désormais au moins dix jours ouvrables par année civile) (art. 30bis, § 2, alinéa 1^{er}).

Le présent arrêté propose d'instaurer pour les membres du personnel nommés et pour les contractuels de l'ordre judiciaire qui n'ont pas fait usage de la réglementation prévue dans la loi relative aux contrats de travail un congé d'aidant qui s'aligne entièrement sur le congé d'aidant pour les travailleurs, comme expliqué ci-avant. Le nouveau congé d'aidant de cinq jours ouvrables remplace l'actuel congé exceptionnel pour cas de force majeure de quatre jours ouvrables (actuel article 17 de l'arrêté royal du 16 mars 2001).

Tous les membres du personnel auront ainsi droit à maximum cinq jours ouvrables de congé d'aidant par année civile. C'est le membre du personnel qui détermine quels jours il prend un congé d'aidant. Le congé d'aidant peut être pris par jours séparés ou au cours d'une période continue. Une combinaison des deux est également possible (quelques jours séparés et quelques jours consécutifs). Le membre du personnel doit bien évidemment utiliser les jours ouvrables de congé d'aidant aux fins prévues pour ce congé, à savoir pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelles à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale, nécessite des soins ou une aide.

Le nouvel article 17 renvoie pour l'application de cette disposition, aux définitions reprises au nouvel article 6/2.

Le membre du personnel doit respecter un certain nombre de formalités pour pouvoir recourir au congé d'aidant : il doit informer l'autorité dont il relève au préalable de son absence et lui fournir la preuve de son absence (art. 17, § 1^{er}, alinéas 3 et 4).

Le membre du personnel qui veut prendre un jour de congé d'aidant peut informer l'autorité dont il relève oralement ou par écrit. Un avertissement préalable implique que le membre du personnel doit informer l'autorité dont il relève au plus tard avant le début de sa journée de travail qu'il va prendre du congé d'aidant ce jour-là. Le congé d'aidant doit en effet aussi pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles. Si le membre du personnel l'informe à temps, l'autorité dont il relève ne peut pas lui refuser la prise du congé d'aidant, pour autant que les autres conditions soient, elles aussi, remplies.

Het besluit maakt gebruik van de in artikel 6, eerste lid, van Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om voor de uitoefening van het zorgverlof een passende onderbouwing als voorwaarde te stellen. Overweging 27 van Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt in dat verband dat de lidstaten kunnen eisen dat vooraf een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

In die optiek bepaalt het artikel 17 dat het bewijs van de afwezigheid in het kader van het zorgverlof wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid waaruit blijkt dat de betrokkene om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het moet bovendien gaan om een recent attest: het dient te zijn afgeleverd door de behandelende arts in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen. Uit die formulering volgt dat het bij een gespreide opname van de vijf werkdagen zorgverlof over een bepaald kalenderjaar volstaat dat het personeelslid één attest indient dat door de arts in het desbetreffende kalenderjaar werd afgeleverd, meer bepaald bij de opname van de eerste dag zorgverlof in dat kalenderjaar. Het is niet vereist dat het personeelslid bij de eventuele opname van volgende dagen zorgverlof tijdens datzelfde kalenderjaar telkenmale een nieuw attest bezorgt aan de overheid waaronder hij ressorteert.

Het personeelslid dient dat bewijsstuk zo spoedig mogelijk te bezorgen aan de overheid waaronder hij ressorteert. Daarbij wordt evenwel niet vereist dat dat vooraf of uiterlijk op de dag van het zorgverlof gebeurt. Aangezien het zorgverlof ook moet kunnen worden opgenomen om het hoofd te bieden aan onvoorzienbare situaties, kan het attest van de behandelende arts ook binnen een redelijke termijn na de opname van de dag zorgverlof worden ingediend bij de overheid waaronder het personeelslid ressorteert.

Richtlijn (EU) 2019/1158 laat het aan de lidstaten over om te beslissen of er een betaling of uitkering wordt toegekend voor het zorgverlof, maar moedigt de invoering van een dergelijke betaling of uitkering wel aan om ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, dat verlof daadwerkelijk opnemen (overweging 32). In die optiek wordt de Koning de machtiging gegeven om bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad een uitkering toe te kennen aan de werknemers (AOW, art. 30bis, § 2, zesde lid) die tijdens het zorgverlof geen aanspraak kunnen maken op een loon. De Koning kan m.a.w. een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof waarvoor de werknemer binnen de bestaande regeling van het verlof wegens dwingende redenen geen aanspraak kan maken op een loon. Maakt de Koning gebruik van die mogelijkheid, dan moet hij het bedrag van de uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regels tot toekenning ervan.

Met het oog op de gelijke behandeling van contractuele en vastbenoemde personeelsleden tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt wordt voorgesteld om de vijf dagen zorgverlof volledig te bezoldigen voor beide personeelsgroepen. Het huidige uitzonderlijk verlof wegens overmacht van vier werkdagen dat enkel van toepassing is voor vastbenoemde personeelsleden is namelijk ook al volledig bezoldigd. Voor vastbenoemde personeelsleden komt er dus een vijfde bezoldigde dag zorgverlof bij, en contractuelen zullen dus recht hebben op vijf bezoldigde dagen zorgverlof.

Art. 11.

Artikel 30 van het voornoemde koninklijk besluit regelt het vaderschapsverlof. Het begrip “vaderschapsverlof” wordt vervangen door het begrip “omgezet moederschapsverlof” en de woorden “de vader” worden vervangen door “de vader of de meemoeder” om die bepaling weer in overeenstemming te brengen met artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zoals gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.

Art. 12.

Artikel 31 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 regelt het onbezoldigd ouderschapsverlof. Een dergelijk verlof kan momenteel worden toegekend in het kader van opvangverlof ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing.

L'arrêté recourt à la possibilité offerte à l'article 6, alinéa 1^{er}, de la directive (UE) 2019/1158 de subordonner l'exercice du congé de soins à une justification appropriée. Le considérant 27 de la directive (UE) 2019/1158 dispose à cet égard que les Etats membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Dans cette optique, l'article 17 dispose que la preuve de l'absence dans le cadre du congé d'aidant est fournie à l'aide d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

Il doit en outre s'agir d'une attestation récente : elle doit être délivrée par le médecin traitant au cours de l'année civile pendant laquelle le congé d'aidant est pris. Cette formulation signifie que si les cinq jours ouvrables de congé d'aidant sont pris de manière étalée au cours d'une certaine année civile, il suffit que le membre du personnel introduise une seule attestation délivrée par le médecin au cours de l'année civile en question, plus précisément au moment de la prise du premier jour de congé d'aidant au cours de cette année civile. Il n'est pas requis que le membre du personnel transmette, lors de la prise éventuelle de jours de congé d'aidant suivants au cours de la même année civile, à chaque fois une nouvelle attestation à l'autorité dont il relève.

Le membre du personnel doit transmettre cette pièce justificative le plus rapidement possible à l'autorité dont il relève. Il n'est toutefois pas requis qu'il le fasse préalablement ou au plus tard le jour du jour de congé d'aidant. Puisque le congé d'aidant doit également pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles, l'attestation du médecin traitant peut également être introduite auprès de l'autorité dont relève le membre du personnel dans un délai raisonnable suivant la prise du jour de congé d'aidant.

La directive (UE) 2019/1158 laisse aux Etats membres le soin de décider si une rémunération ou une allocation est octroyée pour le congé d'aidant mais elle les encourage à prévoir une telle rémunération ou allocation afin de faire en sorte que les aidants proches, en particulier les hommes, recourent effectivement à ce congé (considérant 32). Dans cette optique, le Roi est autorisé à octroyer, via un arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation aux travailleurs (LCT, art. 30bis, § 2, alinéa 6) qui ne peuvent pas prétendre à une rémunération durant un congé d'aidant. Autrement dit, le Roi peut octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant pour lequel le travailleur ne peut prétendre à une rémunération dans le régime existant du congé pour raisons impérieuses. Si le Roi fait usage de cette possibilité, il doit alors déterminer le montant de l'allocation, ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

Afin de garantir une égalité de traitement entre les membres du personnel nommés et contractuels employés au sein de la fonction publique administrative fédérale, il est proposé de rémunérer entièrement les cinq jours de congé d'aidant pour les deux groupes de personnel. L'actuel congé exceptionnel pour cas de force majeure de quatre jours ouvrables qui s'applique uniquement aux membres du personnel nommés est en effet déjà entièrement rémunéré. Les membres du personnel nommés peuvent donc bénéficier d'un cinquième jour de congé d'aidant rémunéré et les contractuels auront donc droit à cinq jours de congé d'aidant rémunérés.

Art. 11.

L'article 30 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité règle le congé de paternité. La notion de « congé de paternité » est remplacée par la notion de « congé de maternité converti » et les mots « le père » sont remplacés par « le père ou la coparente » de manière à rendre cette disposition à nouveau conforme à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés.

Art. 12.

L'article 31 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité porte sur le congé parental non rémunéré. Un tel congé peut actuellement être octroyé dans le cadre d'un congé d'accueil à la suite d'une décision judiciaire de placement.

Die mogelijkheid is geschrapt om de gelijkheid tussen de leden van het gerechtspersoneel en de leden van het federaal openbaar ambt te waarborgen, aangezien de mogelijkheid om onbezoldigd ouderschapsverlof op te nemen met het oog op de opvang van een kind in het kader van pleegzorg in het federaal openbaar ambt is afgeschaft.

Art. 13.

De titel van hoofdstuk VI "Adoptieverlof, opvangverlof en pleegzorgverlof" van het voormelde koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt vervangen. Dat hoofdstuk gaat ook over pleegouderverlof, dat wordt geregeld door het nieuwe artikel 33^{quater}.

Art. 14.

Artikel 33 van het voornoemde koninklijk besluit dat het adoptieverlof regelt, wordt vervangen om de regelgeving rond het adoptieverlof voor de vastbenoemde personeelsleden in overeenstemming te brengen met de reglementering die van toepassing is op de werknemers in de privésector en op de contractuele personeelsleden van de rechterlijke orde.

Het is daarbij belangrijk dat beide personeelscategorieën op een gelijkwaardige manier worden behandeld.

Voor de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voorziet artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in een adoptieverlof. Dit artikel werd gewijzigd bij de wet van 6 september 2018 (BS 26 september 2018) tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof en door de wet van 14 december 2018 (BS 21 december 2018) houdende diverse arbeidsbepalingen. Door deze wijzigingen werd de maximumduur van het adoptieverlof drastisch verhoogd, net als de leeftijdsgrens van het adoptiekind.

Tegelijkertijd brengt artikel 14 van dit besluit de reglementering inzake adoptieverlof voor de leden van de rechterlijke orde in overeenstemming met de reglementering die van toepassing is binnen het openbaar ambt:

- De leeftijdsgrens van het kind wordt van 10 jaar op 18 jaar gebracht.
- Daarnaast is er in een groeipad voorzien om het aantal weken verlof geleidelijk te laten toenemen. Hierdoor zal er tegen 2027 een adoptieverlof zijn van zeventien weken, waarvan twee keer zes weken op te nemen door beide adoptieouders afzonderlijk en vijf weken die onderling tussen de beide adoptieouders verdeeld moeten worden.

Bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het adoptieverlof met twee weken per adoptieouder verlengd.

Duur adoptieverlof		Durée du congé d'adoption	
per adoptieouder	maximum 6 weken (of 8 weken bij gelijktijdige adoptie meerdere kinderen)		
par parent adoptif	maximum 6 semaines (ou 8 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants)		
bijkomende weken te verdelen tussen de adoptieouders supplémentaires à répartir	entre les parents adoptifs	maximum {BR}indien eenoudergezin maximum si famille mono-parentale	maximum (per gezin){BR}indien 2 adoptieouders (*) maximum (par famille){BR}si 2 parents adoptifs (*)
vanaf/à partir du 1.11.2024	3 weken – semaines	6+3=9 weken – semaines	6+6+3=15 weken – semaines
vanaf/à partir du 1.01.2025	4 weken – semaines	6+4=10 weken – semaines	6+6+4=16 weken – semaines
vanaf/à partir du 1.01.2027	5 weken – semaines	6+5=11 weken – semaines	6+6+5=17 weken – semaines

(*) Wanneer een adoptiegezin bestaat uit twee adoptieouders dan verdelen zij onderling de bijkomende weken, ongeacht het statuut van de beide adoptieouders (zelfstandige, werknemer of personeelslid). Het personeelslid bezorgt de overheid waaronder hij ressorteert deze verdeling via een verklaring op eer.

Er wordt geen recht op adoptieverlof toegekend voor een personeelslid dat het kind van zijn partner adopteert (stiefouderadoptie).

Art. 15.

Momenteel omvat het in artikel 33^{bis} bedoelde opvangverlof zowel het opvangverlof dat wordt toegekend aan het personeelslid dat de pleegvoogdij opneemt van een kind beneden de tien jaar als het opvangverlof dat wordt toegekend aan het personeelslid dat een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een pleeggezin. In de toekomst zal artikel 33^{bis} alleen betrekking hebben op het opvangverlof dat wordt toegekend aan het personeelslid dat de pleegvoogdij opneemt van een kind beneden de

Cette possibilité est supprimée en vue d'assurer l'égalité entre les membres du personnel judiciaire et les membres de la fonction publique fédérale, la possibilité de prendre un congé parental non rémunéré en vue de l'accueil d'un enfant dans le cadre d'un placement familial ayant été abrogée dans la fonction publique fédérale.

Art. 13.

L'intitulé du chapitre VI « Congé d'adoption, congé d'accueil et congé pour soins d'accueil » de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité, est remplacé. Ce chapitre visera également le congé parental d'accueil, celui-ci étant réglé par le nouvel article 33^{quater}.

Art. 14.

L'article 33 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité qui règle le congé d'adoption est remplacé afin d'aligner la réglementation relative au congé d'adoption pour les membres du personnel nommés sur la réglementation applicable aux travailleurs du secteur privé et aux membres du personnel contractuels de l'ordre judiciaire.

En la matière, il est important que les deux catégories de personnel soient traitées de manière équivalente.

Pour les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail. L'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit un congé d'adoption. Cet article a été modifié par la loi du 6 septembre 2018 (M.B. du 26 septembre 2018) modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil, ainsi que par la loi du 14 décembre 2018 (M.B. du 21 décembre 2018) portant des dispositions diverses relatives au travail. Ces modifications ont entraîné une augmentation considérable tant de la durée maximale du congé d'adoption que de la limite d'âge de l'enfant adoptif.

L'article 14 du présent arrêté aligne en même temps la réglementation relative au congé d'adoption pour les membres de l'ordre judiciaire sur celle applicable au sein de la fonction publique :

- La limite d'âge de l'enfant est portée de 10 ans à 18 ans.
- En outre, un allongement progressif sera également prévu pour faire augmenter le nombre de semaines de congé. Pour 2027, il y aura donc un congé d'adoption de 17 semaines, dont deux fois six semaines doivent être prises par les deux parents adoptifs séparément et les cinq autres semaines à répartir entre les deux parents adoptifs.

Lors de l'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée maximale du congé d'adoption est prolongée de deux semaines par parent adoptif.

(*) Lorsqu'une famille adoptive se compose de deux parents adoptifs, ils se répartissent mutuellement les semaines supplémentaires, indépendamment de leur statut (indépendant, travailleur ou membre du personnel). Le membre du personnel communique cette répartition à l'autorité dont il relève par le biais d'une déclaration sur l'honneur.

Aucun droit au congé d'adoption n'est octroyé à un membre du personnel qui adopte l'enfant de son partenaire (adoption par un beau-parent).

Art. 15.

Actuellement le congé d'accueil visé à l'article 33^{bis} couvre à la fois le congé d'accueil octroyé au membre du personnel qui assure la tutelle officielle d'un enfant de moins de dix ans et celui octroyé au membre du personnel qui accueille un mineur dans sa famille à la suite d'une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil. A l'avenir, l'article 33^{bis} portera uniquement sur le congé d'accueil octroyé au membre du personnel qui assure la tutelle officielle d'un enfant de moins de dix ans, tandis que l'accueil d'un mineur à la suite d'une

tien jaar, terwijl de opvang van een minderjarige ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing, voortaan pleegouderverlof genoemd, zal worden opgenomen in het nieuwe artikel 33^{quater}.

De duur van het opvangverlof dat wordt toegekend aan het personeelslid dat de pleegvoogdij opneemt van een kind beneden de tien jaar, kan worden verdubbeld als het kind lijdt aan een aandoening die tot gevolg heeft dat minstens negen punten in alle drie de pijlers van de medisch-sociale schaal werden erkend overeenkomstig de regelgeving betreffende kinderbijslag.

Art. 16.

Het nieuw artikel 33^{quater} van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende het pleegouderverlof herneemt artikel 36^{quater} van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

De voornoemde wetten van 6 september 2018 en 14 december 2018 met betrekking tot artikel 33 hebben een nieuw verlostelsel gecreëerd voor pleegouders in het geval van langdurige pleegzorg.

Artikel 16 brengt van dit besluit de reglementering inzake pleegouderverlof voor de leden van de rechterlijke orde in overeenstemming met de reglementering die van toepassing is binnen het openbaar ambt.

Vanaf 1 november 2024 wordt naast het recht op maximaal zes werkdagen pleegzorgverlof per jaar, een recht op maximum zes weken pleegouderverlof ingevoerd. Dat recht zal bestaan in geval van langdurige pleegzorg van een kind in het gezin van een personeelslid.

Er is ook in een groeipad van het aantal verlofweken voorzien, net als voor het adoptieverlof. In 2027 zal het ouderschapsverlof 17 weken duren, waarvan twee keer zes weken door de twee pleegouders afzonderlijk moeten worden opgenomen en de overige vijf weken moeten worden gedeeld door de twee ouders, als er twee pleegouders zijn aangewezen. Het pleegouderverlof wordt verminderd met het aantal weken opvangverlof dat reeds opgenomen werd voor hetzelfde kind omdat het niet de bedoeling is om het aantal weken te verdubbelen.

Duur pleegouderverlof		Durée du congé parental d'accueil	
per pleegouder	maximum 6 weken (of 8 weken bij gelijktijdige plaatsing meerdere kinderen)		
par parent d'accueil	maximum 6 semaines (ou 8 semaines en cas de placement de plusieurs enfants)		
bijkomende weken te verdelen tussen de pleegouders{BR} semaines supplémentaires à répartir{BR}entre les parents d'accueil		maximum {BR}indien eenoudergezin{BR}maximum si famille monoparentale	maximum (per gezin){BR}indien 2 pleegouders (*) maximum (par famille){BR}si 2 parents d'accueil (*)
vanaf/à partir du 1.11.2024	3 weken – semaines	6+3=9 weken – semaines	6+6+3=15 weken – semaines
vanaf/à partir du 1.01.2025	4 weken – semaines	6+4=10 weken – semaines	6+6+4=16 weken – semaines
vanaf/à partir du 1.01.2027	5 weken – semaines	6+5=11 weken – semaines	6+6+5=17 weken – semaines

(*) Wanneer een pleeggezin bestaat uit twee pleegouders dan verdelen zij onderling de bijkomende weken, ongeacht het statuut van de beide pleegouders (zelfstandige, werknemer of personeelslid). Het personeelslid bezorgt de overheid waaronder hij ressorteert deze verdeling via een verklaring op eer.

Art. 17.

Aangezien artikel 33^{bis} in twee artikelen wordt opgesplitst, wordt het pleegouderverlof bedoeld in artikel 33^{quater} toegevoegd aan artikel 34 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001, teneinde het gelijk te stellen met een periode van dienstactiviteit op dezelfde wijze als adoptieverlof, opvangverlof en pleegzorgverlof.

Art. 18 en 19.

Artikelen 35 en 37 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2021 met betrekking tot het verlof om dwingende redenen van familiaal belang worden aangepast om te hernemen wat is bepaald voor het openbaar ambt ingevolge het koninklijk besluit van 21 november 2023 tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de Work Life Balance als omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

décision judiciaire de placement, désormais appelé congé parental d'accueil sera repris dans le nouvel article 33^{quater}.

La durée du congé d'accueil octroyé au membre du personnel qui assure la tutelle officielle d'un enfant de moins de dix ans pourra être doublée lorsque l'enfant est atteint d'une affection qui a pour conséquence que 9 points au moins ont été reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art. 16.

Le nouvel article 33^{quater} de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif au congé parental d'accueil reproduit l'article 36^{quater} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Les lois du 6 septembre 2018 et du 14 décembre 2018 précitées à propos de l'article 33 ont créé un nouveau régime de congé pour les parents d'accueil en cas de placement familial de longue durée.

L'article 16 du présent arrêté aligne la réglementation relative au congé parental d'accueil pour les membres de l'ordre judiciaire sur celle applicable au sein de la fonction publique.

A partir du 1^{er} novembre 2024, outre le droit à maximum 6 jours ouvrables de congé pour soins d'accueil par an, un droit à maximum 6 semaines de congé parental d'accueil est instauré. Ce droit existera en cas de soins d'accueil de longue durée d'un enfant dans la famille du membre du personnel.

Un allongement progressif du nombre de semaines de congé est également prévu comme pour le congé d'adoption. En 2027, le congé parental d'accueil aura une durée de 17 semaines, dont deux fois six semaines doivent être prises par les deux parents d'accueil séparément et les cinq autres semaines à répartir entre les deux parents, dans le cas où deux parents d'accueil sont désignés. Le congé parental d'accueil est réduit du nombre de semaines de congé d'accueil qui a déjà été pris pour le même enfant vu que le but n'est pas de doubler le nombre de semaines.

(*) Lorsqu'une famille d'accueil se compose de deux parents d'accueil, ils se répartissent mutuellement les semaines supplémentaires, indépendamment de leur statut (indépendant, travailleur ou membre du personnel). Le membre du personnel communique cette répartition à l'autorité dont il relève par le biais d'une déclaration sur l'honneur.

Art. 17.

Dès lors que l'article 33^{bis} est scindé en deux articles, le congé parental d'accueil visé à l'article 33^{quater} est ajouté dans l'article 34 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité, afin de l'assimiler à une période d'activité de service au même titre que le congé d'adoption, le congé d'accueil et le congé pour soins d'accueil.

Art. 18 et 19.

Les articles 35 et 37 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité relatifs au congé pour motifs impérieux d'ordre familial sont adaptés afin de reproduire ce qui est prévu pour la fonction publique suite à l'arrêté royal du 21 novembre 2023 modifiant diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et transposant la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil.

Artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen voorzien in een (onbetaald) verlofrecht van tien dagen voor o.a. de contractuele personeelsleden tewerkgesteld binnen de rechterlijke orde. Voor personeelsleden van de rechterlijke orde geldt deze regeling niet aangezien zij met toepassing van artikel 35 tot 37 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 recht hebben op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang van 45 werkdagen. Dit verlof is onbezoldigd.

Er wordt vanaf nu erin voorzien dat zowel het statutaire als contractuele gerechtspersoneel recht hebben op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang van twintig werkdagen.

Het recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden komt niet volledig boven op het bestaande verlof om dwingende redenen van tien dagen maar wordt wel ermee samengevoegd:

[1] Elk contractueel personeelslid heeft dus recht op tien dagen verlof om dwingende reden met toepassing van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978;

[2] Elk contractueel personeelslid zal boven op de tien dagen verlof om dwingende reden [1], tien werkdagen verlof om dwingende redenen wegens familiaal belang kunnen bekomen met toepassing van artikel 35 tot en met 39 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001.

Merk op dat met betrekking tot de vermindering van het aantal dagen toegekend aan het statutair personeelslid de door een reglementering toegekende voordelen geen verworven recht zijn in zoverre dat de overheid krachtens de wet van de veranderlijkheid in het algemeen belang haar organisatie- en werkingsregels kan wijzigen, alsook de rechten die zij in dat kader aan haar ambtenaren toekent.

Bij de harmonisering van de regelgeving rond het verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor de contractuele en statutaire personeelsleden binnen het federaal administratief openbaar ambt en de rechterlijke orde speelden verschillende overwegingen:

* het wegwerken van de verschillen qua duur van dit verlof tussen contractuelen en statutairen;

* de verbetering van de samenhang van de verschillende verlofstelsels gericht op het verlenen van zorg aan zorgbehoevende familieleden (onder andere de loopbaanonderbreking voor medische bijstand, palliatieve zorgen en mantelzorg, verlof om dwingende redenen van familiaal belang en zorgverlof). De afgelopen jaren waren namelijk verschillende nieuwe verlofstelsels toegevoegd aan de federale verlofregeling maar zonder de samenhang en de evenwichten tussen de verschillende verlofstelsels mee in overweging te nemen.

Art. 20.

Artikel 44bis van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 bepaalt dat de personeelsleden jaarlijks het overzicht krijgen van het saldo van de verloven waarop ze recht hebben. Dat artikel wordt gewijzigd om te bepalen dat de klachten van de personeelsleden die het niet eens zijn met dat saldo, moeten worden gericht aan de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie.

Art. 21.

Artikel 46 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 vermeldt de situaties waarin het personeelslid kan vragen om zijn ambt met verminderde prestaties wegens medische redenen uit te oefenen. Dit artikel is in overeenstemming met dat waarin is voorzien voor personeelsleden van het federaal openbaar ambt in artikel 50 van het voornoemde koninklijk besluit.

In de toekomst zullen personeelsleden die door een handicap niet voltijds kunnen werken, kunnen vragen om hun ambt met verminderde prestaties wegens medische redenen uit te oefenen.

Zij zullen daarvoor de toelating moeten vragen aan Medex maar zonder eerst 30 dagen afwezig te zijn wegens ziekte of ongeval. Dit zal zowel tijdens als na afloop van de stageperiode kunnen.

Nu kunnen zij enkel gebruik maken van het stelsel van de verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden. Door hen ook de mogelijkheid te geven om in te stappen in het stelsel van de verminderde prestaties om medische redenen zullen zij een hogere bezoldiging ontvangen en zal er geen impact meer zijn op de toekenning van dagen ziekteverlof. Het stelsel valt bovendien onder een gunstiger regime qua pensioenen. Het is wel uitgesloten om tijdens een periode van verminderde prestaties wegens medische redenen een bezoldigde activiteit bij een andere werkgever uit te voeren.

L'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses prévoient, notamment pour les membres du personnel contractuel employés au sein de la l'ordre judiciaire, un droit à un congé (non rémunéré) de dix jours. Cette réglementation ne s'applique pas aux membres du personnel de l'ordre judiciaire étant donné qu'en application des articles 35 à 37 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité, ils ont droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial de 45 jours ouvrables. Ce congé est un congé non rémunéré.

Il est désormais prévu que les membres du personnel judiciaire, tant statutaires que contractuels bénéficieront d'un congé pour motifs impérieux d'ordre familial de vingt jours ouvrables.

Pour les membres du personnel engagés par contrat de travail le droit au congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne s'ajoute pas entièrement au congé pour raisons impérieuses existant de dix jours, mais fusionne avec ce congé :

[1] Chaque membre du personnel contractuel a donc droit à dix jours de congé pour raisons impérieuses en application de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 ;

[2] Chaque membre du personnel contractuel pourra obtenir en plus des dix jours de congé pour raisons impérieuses [1], dix jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial en application des articles 35 à 39 de l'arrêté royal du 16 mars 2001.

Rappelons à propos de la diminution du nombre de jours accordés au statutaire qu'il n'existe pas de droit acquis au maintien des avantages accordés par une réglementation dans la mesure où, en vertu de la loi du changement, l'autorité peut modifier, dans l'intérêt général, ses règles d'organisation et de fonctionnement et les droits qu'elle accorde à ses agents dans ce cadre.

Plusieurs considérations ont joué un rôle dans l'harmonisation de la réglementation relative au congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour les membres du personnel contractuels et statutaires de la fonction publique administrative fédérale et de l'ordre judiciaire :

* la suppression des différences de durée de ce congé entre les contractuels et les statutaires ;

* l'amélioration de la cohérence des différents régimes de congé visant à prodiguer des soins aux membres de la famille nécessitant des soins (notamment l'interruption de carrière pour assistance médicale, les soins palliatifs et le congé d'aidant proche, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial et le congé d'aidant). Au cours des dernières années, plusieurs nouveaux régimes de congé ont en effet été ajoutés au régime fédéral des congés, mais sans tenir compte de la cohérence et de l'équilibre entre eux.

Art. 20.

L'article 44bis de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité dispose que les membres du personnel reçoivent annuellement le solde des congés auxquels ils ont droit. Cet article est modifié afin de prévoir que les réclamations des membres du personnel qui ne sont pas d'accord avec ce solde doivent être adressées au directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

Art. 21.

L'article 46 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité énonce les situations dans lesquelles le membre du personnel peut demander à exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales. Cet article est aligné sur ce qui est prévu pour les membres de la fonction publique à l'article 50 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité.

À l'avenir, les personnes handicapées qui sont empêchées de travailler à temps plein en raison de leur handicap pourront demander à exercer leur fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales.

À cette fin, ils devront demander l'autorisation de Medex mais sans devoir au préalable être absents 30 jours en raison d'une maladie ou d'un accident. Cela sera possible tant pendant qu'à l'issue de la période de stage.

Actuellement, ils ne peuvent utiliser que le régime des prestations réduites pour raisons personnelles. En leur donnant aussi la possibilité d'être intégrés au régime des prestations réduites pour raisons médicales, ils bénéficieront d'une rémunération plus élevée et il n'y aura aucun impact sur l'octroi de jours de congés de maladie. Ce régime est en outre plus favorable en termes de pensions. Il est cependant exclu d'exercer, pendant une période de prestations réduites pour raisons médicales, une activité rémunérée auprès d'un autre employeur.

Het besluit wijzigt ook artikel 46 om te bepalen dat de personeelsleden die na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van tenminste dertig dagen het werk minder dan tien werkdagen hebben hervat, in de toekomst ook eveneens kunnen vragen om hun ambt met verminderde prestaties wegens medische redenen uit te oefenen.

Art. 22.

Artikel 47 van het voornoemde koninklijk besluit regelt het percentage van de prestaties ten belope waarvan de verminderde prestaties wegens medische redenen kunnen worden uitgeoefend.

Voor het korte re-integratietraject wordt naast de prestatiebreuken 50 %, 60 % of 80 % ook de prestatiebreuk 40 % van de normale prestaties ingeschreven. Dit moet het mogelijk maken om gemakkelijker de overstap te maken van een ziekteperiode naar opnieuw werken. Bovendien wordt de maximumduur van het re-integratietraject verlengd met één maand. De arts van Medex kan ook beslissen om af te wijken van het algemeen principe dat de verminderde prestaties wegens medische redenen (re-integratiestelsel) per maand worden toegekend en dat dit maandelijks moet worden verlengd door de arts van Medex.

De maximumduur van de toelating wordt op vierentwintig maanden gebracht in plaats van twaalf maanden. Dit sluit niet uit dat de arts van Medex een toelating voor een kortere duur kan geven en de toelating telkens kan verlengen.

De nieuwe maximumduur van de toelating is echter niet van toepassing voor het korte type 're-integratiestelsel' (koninklijk besluit 16 maart 2001, artikel 46, eerste lid, 1°); voor dit type wordt de maximumduur op vier maanden gebracht in plaats van de huidige drie maanden.

Art. 23.

Artikel 48, § 2, van voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 regelt de wedde die het personeelslid geniet tijdens de periode van verminderde prestaties wegens medische redenen. De periode waarin het personeelslid zijn volledige wedde geniet, wordt verlengd van drie naar vier maanden. Vanaf de vijfde maand geniet het personeelslid de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties, vermeerderd met 60 % van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Art. 24.

Artikel 49 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 bepaalt de rol van de behandelend arts en van de arts van het Bestuur van de medische expertise in het kader van de toekenning van verminderde prestaties wegens medische redenen.

In de toekomst dient het personeelslid dat na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig dagen het werk wil hervatten, een voorstel tot planning van de verminderde prestaties voor te leggen van zijn behandelend arts. Daarin moeten de vermoedelijke datum van de volledige werkhervatting en de progressiviteit van de verminderde prestaties worden vermeld. Bij ontstentenis van progressief karakter moet de behandelend arts de medische reden hiervan vermelden.

Het personeelslid dat het werk hervat na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig dagen wegens een medische ongeschiktheid en het personeelslid met een handicap moeten een recent omstandig geneeskundig verslag van een arts-specialist voorleggen. In dat verslag moeten de vermoedelijke aanvangsdatum van de verminderde prestaties, het voorgestelde arbeidspercentage en de medische redenen die dit percentage verantwoorden, worden vermeld.

Art. 25.

Artikel 50 van voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt gewijzigd wegens de door dit besluit aangebrachte wijzigingen in artikel 47 van hetzelfde besluit. Het voorziet dan ook erin dat indien het Bestuur van de medische expertise van oordeel is dat een personeelslid geschikt is om zijn ambt terug op te nemen ten belope van 40 %, 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties dan geeft hij daarvan kennis aan de directeur van de Stafdienst Personeel en Organisatie. De functies van de voormalige directeur-generaal van het Directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie worden uitgeoefend door de directeur van de Stafdienst Personeel en Organisatie.

Art. 26.

Dit artikel voegt in voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 een artikel 56/1 in. Artikel 56/1 herneemt artikel 65 van voornoemd koninklijk besluit van 19 november 1998 en voorziet erin dat het personeelslid, tijdens een afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met het oog op zijn werkhervatting kan deelnemen aan

L'arrêté modifie également l'article 46 afin de prévoir qu'à l'avenir, les membres du personnel qui ont recommencé à travailler depuis moins de 10 jours après une absence ininterrompue pour maladie de minimum 30 jours, pourront aussi demander d'exercer leur fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales.

Art. 22.

L'article 47 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité règle le pourcentage des prestations à concurrence duquel les prestations réduites pour raisons médicales peuvent être effectuées.

Outre les fractions de réduction des prestations à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 %, la fraction de réduction à concurrence de 40 % des prestations normales est désormais également inscrite pour le trajet court de réintégration. Cela doit permettre de passer plus facilement d'une période de maladie à la reprise du travail. De plus, la durée maximale du trajet de réintégration est prolongée d'un mois. Le médecin de Medex peut aussi décider de déroger au principe général selon lequel les prestations réduites pour raisons médicales (régime de réintégration) sont octroyées par mois et que cet octroi doit être prolongé tous les mois par le médecin de Medex.

La durée maximale de l'autorisation a été fixée à vingt-quatre mois au lieu de douze. Cela n'exclut pas que le médecin de Medex puisse donner une autorisation pour une durée plus courte et puisse systématiquement prolonger l'autorisation.

La nouvelle durée maximale de l'autorisation ne s'applique cependant pas au type court de « régime de réintégration » (arrêté royal du 16 mars 2001, article 46, alinéa 1^{er}, 1°); pour ce type, la durée maximale a été fixée à quatre mois au lieu des trois mois actuels.

Art. 23.

L'article 48, § 2, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité règle le traitement dont le membre du personnel bénéficie pendant la période de prestations réduites pour raisons médicales. La période pendant laquelle le membre du personnel bénéficie de son traitement complet passe de trois à quatre mois. A partir du cinquième mois, le membre du personnel bénéficiera du traitement dû pour les prestations réduites, augmenté de 60 % du traitement qui aurait été dû pour les prestations non fournies.

Art. 24.

L'article 49 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité détermine le rôle du médecin traitant et du médecin de l'administration de l'expertise médicale dans l'octroi de prestations réduites pour raisons médicales.

A l'avenir, le membre du personnel qui souhaitera reprendre le travail après une absence ininterrompue pour maladie de minimum 30 jours devra produire une proposition de planning de prestations réduites établie par son médecin traitant. Celle-ci devra mentionner la date probable de reprise intégrale du travail et la progressivité des prestations réduites, en l'absence de caractère progressif, le médecin traitant devra en indiquer la raison médicale.

Le membre du personnel qui reprendra le travail après une absence ininterrompue pour maladie de minimum trente jours en raison d'une inaptitude médicale et le membre du personnel handicapé, devront fournir un rapport médical détaillé et récent établi par un médecin spécialiste. Ce rapport devra mentionner la date probable du début des prestations réduites, le pourcentage de travail proposé et les raisons médicales justifiant ce pourcentage.

Art. 25.

L'article 50 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité est modifié en raison des modifications apportées à l'article 47 du même arrêté par le présent arrêté. Il prévoit donc que si l'Administration de l'expertise médicale estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 40 %, 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales, il en informe le directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation. Les fonctions de l'ancien directeur général de la Direction générale de l'organisation judiciaire sont exercées par le directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

Art. 26.

Cet article insère un article 56/1 dans l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité. L'article 56/1 reproduit l'article 65 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité et prévoit que le membre du personnel pourra, pendant une absence par suite de maladie ou accident, en vue de sa reprise du travail, participer à des activités de

opleidingsactiviteiten en aan activiteiten in het kader van terug-naar-werkbegeleiding zodat hij meer kans heeft op een succesvolle terugkeer naar het werk in de breedste zin van het woord: bepaalde personeelsleden willen bijvoorbeeld tijdens die begeleiding bekijken wat de mogelijkheden zijn bij hun huidige dienst of anderen wensen zich voor te bereiden op een transitie naar een andere dienst. Zij kunnen dus via die activiteiten hun opties onderzoeken of vergroten. Er moet geen toelating worden gevraagd aan de arts van Medex.

Art. 27.

Artikel 57, derde lid, van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 voorziet erin dat een personeelslid niet verplicht is een medisch getuigschrift in te dienen indien hij maar één dag afwezig is. Het personeelslid kan evenwel slechts tweemaal van die mogelijkheid gebruik maken. In de toekomst zal het personeelslid driemaal gebruik ervan kunnen maken.

Art. 28.

Dit artikel vervangt in artikel 59 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 de woorden "ter post aangetekende brief" door de woorden "aangetekende zending" om daarin weer te geven dat ook andere soorten aangetekende zendingen kunnen worden gebruikt.

Art. 29.

In artikel 60 van voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 is gesteld dat het personeelslid dat tijdens een afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval in het buitenland wil verblijven, hiervoor voorafgaand de toestemming moet krijgen van het Bestuur van de medische expertise. Die bepaling houdt onlosmakelijk verband met het gegeven dat het verblijf in het buitenland de genezing en/of de behandeling niet in gevaar mag brengen. De arts van het Bestuur van de medische expertise kan zijn toelating geven zowel na een medisch onderzoek in een medisch centrum als op basis van stukken van het medisch dossier.

Het personeelslid moet dan ook een gemotiveerde aanbeveling van zijn behandelend arts voorleggen waaruit blijkt dat het verblijf in het buitenland de genezing en/of de behandeling niet in gevaar brengt en waarin de begin- en einddatum van de aangevraagde verblijfperiode in het buitenland worden vermeld.

Art. 30.

Dit artikel voegt in voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 een hoofdstuk *IXquater* in met als opschrift "Het re-integratietraject van een personeelslid bij ziekte of ongeval" dat de artikelen 60ter tot 60quinquies omvat. Het herneemt hoofdstuk *IXquater* van het voornoemd koninklijk besluit van 19 november 1998.

Sinds 2016 regelen de artikelen I.4-72 tot en met I.4-82 van de Codex over het welzijn op het werk de mogelijkheid om een "formeel" re-integratietraject op te starten wanneer het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet meer kan worden uitgeoefend door contractuele en statutaire personeelsleden. Voor beide personeelsgroepen kan de werkgever na vier maanden arbeidsongeschiktheid eveneens dit re-integratietraject opstarten.

Tot slot kan de adviserend arts van het ziekenfonds ook een dusdanig re-integratietraject opstarten maar dan enkel voor de contractuele personeelsleden. De adviserend arts van het ziekenfonds is namelijk niet betrokken bij de ziekteregeling voor statutaire personeelsleden. Vandaar is er dus ook geen mogelijkheid om op basis van zijn medische inschatting een statutair personeelslid door te verwijzen naar de arbeidsarts.

Met dit besluit wordt voorgesteld om de arts van Medex dezelfde bevoegdheid te geven als de adviserend arts van het ziekenfonds, namelijk een statutair personeelslid wanneer hij daar zijn toestemming toe geeft en na een medische inschatting door te verwijzen naar de arbeidsarts. Dit betekent dat voor het statutair personeelslid een re-integratietraject zal kunnen worden opgestart door het statutair personeelslid zelf, de arts van Medex en de overheid waaronder het personeelslid ressorteert.

formation et à des activités dans le cadre de l'accompagnement retour du travail, et ce afin de disposer de plus de chances de retour réussi au travail au sens large du terme : pendant cet accompagnement, certains membres du personnel veulent par exemple examiner les possibilités offertes auprès de leur service actuel ou d'autres veulent se préparer à une transition vers un autre service. Grâce à ces activités, ils peuvent donc examiner ou augmenter leurs options. Il ne faut pas demander d'autorisation au médecin de Medex.

Art. 27.

L'article 57, alinéa 3, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité prévoit qu'un membre du personnel n'est pas tenu de fournir un certificat médical s'il est absent un seul jour. Il ne peut cependant recourir à cette possibilité qu'à deux reprises. A l'avenir, il pourra y recourir à trois reprises.

Art. 28.

Cet article remplace dans l'article 59 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité les mots « lettre recommandée à la poste » par « envoi recommandé » afin d'y répercuter le fait que d'autres types d'envois recommandés peuvent également être utilisés.

Art. 29.

L'article 60 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité dispose que le membre du personnel qui souhaite séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou d'un accident, doit recevoir à cet effet, l'autorisation préalable de l'Administration de l'expertise médicale. Cette disposition est inextricablement liée au fait que le séjour à l'étranger ne peut pas mettre en danger la guérison et/ou le traitement. Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale peut donner son autorisation tant après un examen médical dans un centre médical que sur la base de pièces du dossier médical.

Le membre du personnel devra donc fournir une recommandation motivée de son médecin traitant qui démontre que le séjour à l'étranger ne met pas en danger la guérison et/ou le traitement, laquelle mentionne les dates de début et de fin de la période de séjour à l'étranger demandée.

Art. 30.

Cet article insère un chapitre *IXquater* intitulé « Le trajet de réintégration d'un membre du personnel en cas de maladie ou d'accident » comportant les articles 60ter à 60quinquies dans l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité. Il reproduit le chapitre *IXquater* de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité.

Depuis 2016, les articles I.4-72 à I.4-82 du code du bien-être au travail règlent la possibilité de lancer un trajet de réintégration « formel » lorsque le travail convenu ne peut plus être exercé de manière temporaire ou définitive par les membres du personnel contractuels et statutaires. L'employeur peut également lancer ce trajet de réintégration après quatre mois d'incapacité de travail pour les deux groupes de personnel.

Enfin, le médecin-conseil de la mutualité peut aussi lancer un tel trajet de réintégration mais uniquement pour les membres du personnel contractuels. Le médecin-conseil de la mutualité n'étant pas impliqué dans le régime de maladie des membres du personnel statutaires, il n'est dès lors pas non plus possible de renvoyer un membre du personnel statutaire vers le médecin du travail sur la base de son estimation médicale.

Au moyen du présent arrêté, il est proposé d'attribuer au médecin de Medex la même compétence que celle dont dispose le médecin-conseil de la mutualité de renvoyer vers le médecin du travail un membre du personnel statutaire, lorsqu'il y consent et après une estimation médicale. Cela signifie qu'un trajet de réintégration pour le membre du personnel statutaire peut être initié par le membre du personnel statutaire lui-même, le médecin de Medex et l'autorité dont le membre du personnel relève.

Samengevat kan de arts van Medex, naar analogie van de adviserend arts, de volgende inschattingen maken:

En résumé, le médecin de Medex peut, par analogie avec le médecin conseil, effectuer les estimations suivantes :

Categorie	Werkhervatting -{BR} — Reprise du travail	Nieuwe beoordeling -{BR} — Nouvelle évaluation	Verwijzing naar de arbeidsarts -{BR} — Renvoi vers le médecin du travail
1	Verwacht, uiterlijk tegen het einde van de 6e maand	Einde van de 6e maand	Indien cat. 4 bij de nieuwe beoordeling
	Escomptée, au plus tard à la fin du 6e mois	Fin du 6e mois	Si cat. 4 lors de la nouvelle évaluation
2	Definitieve ongeschiktheid of m.a.w. een werkhervatting lijkt weinig waarschijnlijk (medische redenen)	-	-
	Inaptitude définitive ou en d'autres termes une reprise du travail semble peu probable (raisons médicales)		
3	Tijdelijke onmogelijkheid (diagnose/behandeling)	Om de 2 maanden	Indien cat. 4 bij de nieuwe beoordeling
	Impossibilité temporaire (diagnostic/traitement)	Tous les 2 mois	Si cat. 4 lors de la nouvelle évaluation
4	Mogelijkheid tot aangepast werk/ander werk	-	Ja
	Possibilité de travail adapté/autre (*)		Oui

(*) Onder "aangepast werk" kan o.a. ook de werkhervatting via het stelsel van de verminderde prestaties wegens medische redenen worden verstaan, zowel met het oog op een volledige werkhervatting na een lange ziekteperiode als voor personeelsleden met een chronische aandoening.

Door deze uitbreiding van de taken van de arts van Medex krijgen we de volgende taakverdeling tussen de verschillende betrokken artsen:

a) De behandelend arts van het statutair personeelslid is de arts waar hij in de eerste plaats mee in aanraking komt wanneer hij ziek is (de huisarts of de arts-specialist). De behandelend arts onderzoekt het statutair personeelslid, stelt een behandelplan op en kan hem arbeidsongeschikt verklaren of met andere woorden bepalen of het statutair personeelslid verhinderd is zijn functie uit te oefenen wegens ziekte of ongeval.

b) De controlearts is de arts die in opdracht van een werkgever (hier: de overheid waaronder het personeelslid ressorteert) de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van een statutair personeelslid controleert op medische gronden. Voor de rechterlijke orde worden de controleartsen aangestuurd door Medex. Dit is een uniforme regeling voor statutairen en contractuelen. De bevoegdheden van de controlearts worden geregeld in artikel 2 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde.

c) De arts-scheidsrechter (soms ook aangeduid met de term "arbitrage-arts") kan worden ingeschakeld als de controlearts en de behandelend arts het niet eens zijn over de arbeidsongeschiktheid. Dit kan worden beschouwd als een soort beroepsprocedure. De bevoegdheden van de arts-scheidsrechter worden geregeld in artikel 2 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde. De lijst van erkende arts-scheidsrechters wordt gepubliceerd op de website van de Orde der artsen.

De arts-scheidsrechter kan ook worden aangezocht om een geschil te beslechten rond een aanvraag voor verminderde prestaties wegens medische redenen voor een statutair personeelslid. Hij kan zich daarbij uitspreken over de toekenning, de prestatiebreuk en de duur van de toelating voor de verminderde prestaties. De reglementaire basis hiervoor ligt in artikel 49 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001.

d) De arts van Medex is de arts die bevoegd is voor medische evaluaties in het kader van materies waarvoor Medex bevoegd is (o.a. arbeidsongevallen, beroepsziekten en verminderde prestaties wegens medische redenen). Zijn bevoegdheden worden bepaald door het koninklijk besluit van 1 december 2013 houdende regeling van het Bestuur voor medische expertise.

De arts van Medex kan worden beschouwd als de evenknie van de adviserend arts, de arts die verbonden is aan een ziekenfonds en die belast is met de controle op de arbeidsongeschiktheid voor de contractuele personeelsleden en de specifieke medisch-sociale verstrekkingen. Zijn bevoegdheden zijn bepaald bij het koninklijk besluit van

(*) Par « travail adapté », on peut notamment aussi entendre la reprise du travail via le régime des prestations réduites pour raisons médicales, tant en vue d'une reprise complète du travail après une longue période de maladie que pour des membres du personnel atteints d'une affection chronique.

L'extension des tâches du médecin de Medex mène à la répartition des tâches suivante entre les différents médecins concernés :

a) Le médecin traitant du membre du personnel statutaire est le premier médecin que le membre du personnel statutaire consulte en cas de maladie (le médecin généraliste ou le médecin spécialiste). Le médecin traitant examine le membre du personnel statutaire, établit un plan de traitement et peut déclarer le membre du personnel statutaire inapte au travail. En d'autres termes, il peut déterminer si le membre du personnel statutaire est empêché d'exercer sa fonction en raison d'une maladie ou d'un accident.

b) Le médecin-contrôleur est le médecin qui contrôle, pour le compte d'un employeur (ici : l'autorité dont le membre du personnel relève), les raisons médicales de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou pour cause d'accident d'un membre du personnel statutaire. Les médecins-contrôleurs qui interviennent au sein de l'ordre judiciaire sont gérés par Medex. Ce régime s'applique uniformément au personnel statutaire et contractuel. Les compétences du médecin-contrôleur sont réglées par l'article 2 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

c) Le médecin-arbitre (également parfois désigné par les termes « médecin d'arbitrage ») est le médecin auquel il peut être fait appel en cas de désaccord entre le médecin-contrôleur et le médecin traitant sur l'incapacité de travail. Cette mesure peut être considérée comme une sorte de procédure de recours. Les compétences du médecin-arbitre sont réglées par l'article 2 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle. La liste des médecins-arbitres agréés est publiée sur le site web de l'Ordre des médecins.

Il peut également être fait appel au médecin-arbitre en vue de trancher un litige relatif à une demande de prestations réduites pour raisons médicales pour un membre du personnel statutaire. Le médecin-arbitre peut alors se prononcer sur l'octroi, sur la fraction de réduction des prestations ainsi que sur la durée de l'autorisation des prestations réduites. La base réglementaire à cette fin se trouve dans l'article 49 de l'arrêté royal du 16 mars 2001.

d) Le médecin de Medex est le médecin compétent pour les évaluations médicales dans le cadre de matières du ressort de Medex (notamment les accidents du travail, les maladies professionnelles et les prestations réduites pour raisons médicales). Ses compétences sont fixées par l'arrêté royal du 1^{er} décembre 2013 organique de l'Administration de l'expertise médicale.

Le médecin de Medex peut être considéré comme l'égal du médecin-conseil, le médecin attaché à une mutualité qui est chargé de contrôler l'incapacité de travail pour les membres du personnel contractuel ainsi que les prestations médicosociales spécifiques. Ses compétences sont définies par l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi

3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

e) De artsen die zetelen in de pensioencommissie (Medex) spreken zich uit over de medische geschiktheid van een statutair personeelslid. De bevoegdheden van deze artsen worden geregeld door het koninklijk besluit van 13 mei 1999 tot regeling van het medisch toezicht op het personeel van sommige overheidsdiensten en het koninklijk besluit van 1 december 2013 houdende regeling van het Bestuur voor medische expertise.

f) De preventieadviseur-arbeidsarts (de artsen van onder andere Empreva) is een arts die het gezondheidstoezicht verzekert op alle personeelsleden (= voorafgaande gezondheidsbeoordeling, periodieke gezondheidsbeoordeling, onderzoek bij werkherhvatting, spontane raadpleging, voortgezet gezondheidstoezicht en gezondheidsbeoordeling van een definitief arbeidsongeschikte werknemer met het oog op zijn re-integratie en op het voorstellen van redelijke aanpassingen). De bevoegdheden van de preventieadviseur-arbeidsarts worden bepaald door de Codex over het welzijn op het werk; Boek I.- Algemene beginselen; Titel 4.- Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Art. 31.

Artikel 90 van voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt gewijzigd wegens de invoering van artikel 33^{quater} dat het pleegouderverlof regelt in dit besluit door artikel 16 van dit besluit. De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra het personeelslid pleegouderverlof krijgt.

Art. 32.

Dit artikel wijzigt artikel 84, eerste lid, van het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel. De loopbaanonderbrekingen voor erkende mantelzorg worden toegevoegd aan de afwezigheden die niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van een afwezigheid van meer dan dertig werkdagen die geen recht geeft op het genot van de toelagen voor de kennis van een tweede landstaal.

Art. 33.

Deze overgangsbepaling voorziet erin dat de wijzigingen die worden aangebracht in artikel 11 van het voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 van toepassing zijn op de omstandigheden die plaatsvinden na de inwerkingtreding van artikel 8 van dit besluit. Met andere woorden, enkel de geboorten en overlijdens die plaatsvinden na de inwerkingtreding van artikel 8 van dit besluit zullen recht geven op de in artikel 11 bedoelde verloven.

Art. 34.

Deze overgangsbepaling voorziet erin dat artikel 11/1, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 ingevoegd door artikel 9 van dit besluit, enkel van toepassing is op de omstandigheden die plaatsvinden na de inwerkingtreding van artikel 9 van dit besluit.

Art. 35.

Deze overgangsbepaling voorziet erin dat het adoptieverlof zoals gewijzigd door dit besluit en het pleegouderverlof zoals bedoeld in dit besluit enkel van toepassing zijn op aanvragen die worden ingediend vanaf 1 november 2024 en voor zover het verlof ten vroegste aanvangt vanaf 1 november 2024.

Art. 36.

Deze overgangsbepaling voorziet erin dat de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen 46 tot 50 van voornoemd koninklijk besluit van 16 maart 2001 enkel van toepassing zijn op aanvragen ingediend na de inwerkingtreding van dit besluit en de verlengingen van de eerste aanvragen ingediend na de inwerkingtreding van dit besluit, met uitzondering van de verlengingen aangevraagd voor de verminderde prestaties wegens medische redenen in toepassing van artikel 46, eerste lid, 1°.

Art. 37.

Aangezien de regels die van toepassing zijn op de regeling van de zorgverloven in de loop van het jaar worden aangepast, voorziet het besluit in een overgangsregeling voor 2024. De bepaling voorziet erin dat de maximumduur van het zorgverlof dat het personeelslid in 2024 kan opnemen, wordt verminderd met het aantal dagen uitzonderlijk verlof wegens overmacht dat hij vóór de inwerkingtreding van dit besluit heeft opgenomen. Het zorgverlof vervangt immers het uitzonderlijk verlof wegens overmacht. Indien het personeelslid vóór de inwerkingtreding van dit besluit reeds vier verlofdagen wegens overmacht heeft opgenomen, kan hij na de inwerkingtreding van het besluit dan ook nog maar één dag opnemen.

relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

e) Les médecins siégeant à la commission des pensions (Medex) se prononcent sur l'aptitude médicale d'un membre du personnel statutaire. Les compétences de ces médecins sont réglées par l'arrêté royal du 13 mai 1999 organisant le contrôle médical des agents de certains services publics et par l'arrêté royal du 1^{er} décembre 2013 organique de l'Administration de l'expertise médicale.

f) Le conseiller en prévention-médecin du travail (les médecins d'Empreva, notamment) est un médecin qui assure la surveillance de la santé de l'ensemble des membres du personnel (= évaluation de santé préalable, évaluation de santé périodique, examen de reprise du travail, consultation spontanée, évaluation de santé prolongée et évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration et de la proposition d'aménagements raisonnables). Les compétences du conseiller en prévention-médecin du travail sont définies par le code du bien-être au travail, Livre I^{er} - Principes généraux, Titre 4. - Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs.

Art. 31.

L'article 90 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité est modifié en raison de l'insertion de l'article 33^{quater} réglant le congé parental d'accueil dans cet arrêté par l'article 16 du présent arrêté. L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que le membre du personnel obtient un congé parental d'accueil.

Art. 32.

Cet article modifie l'article 84, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire. Les interruptions de carrière pour aidants proches reconnus sont ajoutées aux absences qui ne sont pas prises en compte pour le calcul d'une absence de plus trente jours ouvrables ne donnant pas droit au bénéfice des allocations de connaissance d'une seconde langue nationale.

Art. 33.

Cette disposition transitoire prévoit que les modifications apportées à l'article 11 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité s'appliquent aux circonstances qui ont lieu après l'entrée en vigueur de l'article 8 du présent arrêté. En d'autres termes, seuls les naissances et décès survenus après l'entrée en vigueur de l'article 8 du présent arrêté donneront droit aux congés prévus par l'article 11.

Art. 34.

Cette disposition transitoire prévoit que l'article 11/1, alinéa 2, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité, inséré par l'article 9 du présent arrêté, s'applique uniquement aux circonstances qui ont lieu après l'entrée en vigueur de l'article 9 du présent arrêté.

Art. 35.

Cette disposition transitoire prévoit que le congé d'adoption, tel que modifié par le présent arrêté, et le congé parental d'accueil, tel que prévu par le présent arrêté, s'appliqueront uniquement aux demandes introduites à partir du 1^{er} novembre 2024 et pour autant que le congé commence au plus tôt le 1^{er} novembre 2024.

Art. 36.

Cette disposition transitoire prévoit que les modifications apportées aux articles 46 à 50 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité ne s'appliqueront qu'aux demandes introduites après l'entrée en vigueur du présent arrêté et aux prolongations des premières demandes introduites après l'entrée en vigueur du présent arrêté, à l'exception des prolongations demandées pour des prestations réduites pour raisons médicales en application de l'article 46, alinéa 1^{er}, 1°.

Art. 37.

Les règles applicables au régime des congés d'aidant étant adaptées dans le courant de l'année, l'arrêté prévoit un régime transitoire pour l'année 2024. La disposition prévoit que la durée maximum du congé d'aidant que le membre du personnel peut prendre en 2024 est réduite du nombre de jours de congé exceptionnel pour cas de force majeure qu'il a pris avant l'entrée en vigueur du présent arrêté. Le congé d'aidant remplace en effet le congé exceptionnel pour cas de force majeure. Par conséquent, si le membre du personnel a déjà pris 4 jours de congé pour cas de force majeure avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, il ne pourra prendre qu'un seul jour après l'entrée en vigueur de l'arrêté.

Art. 38.

Aangezien de regels die van toepassing zijn op de regeling van de verloven om dwingende redenen van familiaal belang in de loop van het jaar worden aangepast, voorziet het besluit in een overgangsregeling voor 2024. Zo mag de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang tussen 1 januari 2024 en 31 december 2024 niet meer bedragen dan vijftienveertig werkdagen en mag de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang tussen de bekendmaking van dit besluit en 31 december 2024 niet meer bedragen dan twintig werkdagen. Indien het personeelslid vóór de bekendmaking van dit besluit reeds dertig dagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang heeft opgenomen, kan hij na de bekendmaking dan ook nog maximaal vijftien dagen ervan opnemen, aangezien de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang opgenomen in 2024 niet meer dan vijftienveertig werkdagen mag bedragen. Indien hij vóór de bekendmaking slechts vijftien dagen heeft opgenomen, kan hij na de bekendmaking evenwel slechts twintig dagen ervan opnemen, aangezien de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang opgenomen na de bekendmaking van dit besluit niet meer dan twintig werkdagen mag bedragen. Deze bepaling maakt het mogelijk rekening te houden met de personeelsleden die vóór de bekendmaking van dit besluit reeds meer dan twintig werkdagen of zelfs vijftienveertig werkdagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang zouden hebben opgenomen.

Art. 39.

Dit artikel voorziet erin dat dit besluit in werking treedt op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 3, b), 24, 4° en 28, die de term "aangetekende brief" vervangen en die in werking treden tien dagen na de bekendmaking van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* en met uitzondering van artikel 4, 2°, waarvan de inwerkingtreding afhangt van de wet van 12 mei 2024 houdende het sociaal statuut van de magistratuur I die op 1 januari 2025 in werking treedt.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Minister van Justitie,
P. VAN TIGCHELT

Raad van State, afdeling Wetgeving

Advies 76.916/1/V van 31 juli 2024 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan en het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel'

Op 26 juni 2024 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Justitie verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege* verlengd tot 12 augustus 2024, een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan en het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel'.

Het ontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 25 juli 2024. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Toon MOONEN, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Ilse ANNÉ, griffier.

De verslagen zijn uitgebracht door Katrien DIDDEN, auditeur en Peter SCHOLLEN, adjunct-auditeur.

Art. 38.

Les règles applicables au régime des congés pour motifs impérieux d'ordre familial étant adaptées dans le courant de l'année, l'arrêté prévoit un régime transitoire pour l'année 2024. Ainsi, la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 ne peut pas excéder quarante-cinq jours ouvrables et la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial entre la publication du présent arrêté et le 31 décembre 2024 ne peut pas excéder vingt jours ouvrables. Par conséquent, si le membre du personnel a déjà pris 30 jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial avant la publication du présent arrêté, il pourra en prendre maximum 15 après la publication, puisque la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial pris en 2024 ne pourra excéder 45 jours ouvrables. Par contre, s'il n'a pris que 15 jours avant la publication, il ne pourra en prendre que 20 après la publication, puisque la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial pris après la publication du présent arrêté ne peut excéder 20 jours ouvrables. Cette disposition permet de prendre en considération les membres du personnel qui auraient déjà pris plus de 20 jours ouvrables, voir 45, de congé pour motifs impérieux d'ordre familial avant la publication du présent arrêté.

Art. 39.

Cet article prévoit que le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour suivant celui de sa publication au *Moniteur belge* à l'exception des articles 3, b), 24, 4° et 28, qui remplacent la notion de « lettre recommandée » et qui entrent en vigueur dix jours après la publication du présent arrêté au *Moniteur belge* et à l'exception de l'article 4, 2°, dont l'entrée en vigueur dépend de la loi du 12 mai 2024 portant statut social des magistrats I qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

Le Ministre de la Justice,
Paul VAN TIGCHELT

Conseil d'Etat, section de législation

Avis 76.916/1/V du 31 juillet 2024 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire et l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire'

Le 26 juin 2024, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Ministre de la Justice à communiquer un avis dans un délai de trente jours, prolongé de plein droit ** jusqu'au 12 août 2024, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire et l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire'.

Le projet a été examiné par la première chambre des vacations le 25 juillet 2024. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Toon MOONEN, conseillers d'Etat, Johan PUT, assesseur, et Ilse ANNE, greffier.

Les rapports ont été présentés par Katrien DIDDEN, auditeur et Peter SCHOLLEN, auditeur adjoint.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 31 juli 2024.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

VOORAFGAANDE OPMERKING

2. Rekening houdend met het ogenblik waarop dit advies wordt gegeven, vestigt de Raad van State de aandacht van de adviesaanvrager erop dat de ontbinding van de Wetgevende Kamers tot gevolg heeft dat de regering sedert die datum en totdat, na de verkiezing van de Kamer van volksvertegenwoordigers, een nieuwe regering is benoemd door de Koning, niet meer over de volheid van haar bevoegdheid beschikt. Dit advies wordt evenwel gegeven zonder dat wordt nagegaan of dit ontwerp in die beperkte bevoegdheid kan worden ingepast, aangezien de afdeling Wetgeving geen kennis heeft van het geheel van de feitelijke gegevens die de regering in aanmerking kan nemen als ze te oordelen heeft of het vaststellen of het wijzigen van verordeningen noodzakelijk is.

STREKKING VAN HET ONTWERP

3. Het voor advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe om de koninklijk besluiten van 16 maart 2001 'betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan' en van 10 november 2006 'betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel' te wijzigen, teneinde de regeling van de verloven aan te passen naar analogie met het federaal openbaar ambt.

Hoofdstuk I van het ontwerp betreft de wijzigingen van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 (artikelen 1 tot 44 van het ontwerp). Achtereenvolgens worden enkele algemene bepalingen van dat besluit gewijzigd (artikelen 1 tot 6) en de regelingen van het jaarlijks vakantieverlof en feestdagen (artikelen 7 en 8), het omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof (artikelen 9 tot 11), de moederschapsbescherming (artikel 12), het ouderschapsverlof (artikel 13 tot 15), het adoptieverlof, opvangverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof (artikel 16 tot 20), het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (artikel 21 en 22), het verlof wegens ziekte (artikelen 23 tot 28), de beschikbaarheid wegens ziekte (artikel 29), de controle op de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongeval (artikelen 30 tot 32), het re-integratietraject van een personeelslid bij ziekte of ongeval (artikel 33), het verlof voor loopbaanonderbreking (artikel 34 tot 41), de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid (artikel 42), de vierdagenweek met en zonder premie (artikel 43) en het halfjaarlijk werken vanaf 50 of 55 jaar (artikel 44). Hoofdstuk II betreft een wijziging van het koninklijk besluit van 10 november 2006 (artikel 45).

Hoofdstuk III bevat overgangsbepalingen (artikelen 46 tot 51).

Het te nemen besluit treedt, met uitzondering van een aantal artikelen die in werking treden op 1 januari 2025, in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* (artikel 52).

ONTANKELIJKHEID VAN DE ADVIESAANVRAAG

4.1. De artikelen 14 en 15 van het ontwerp wijzigen de artikelen 32 en 32/1 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001, die betrekking hebben op het ouderschapsverlof als loopbaanonderbreking. De artikelen 34 tot 41 van het ontwerp brengen wijzigingen aan in een aantal bepalingen van hoofdstuk XI van het koninklijk besluit van 16 maart 2001, dat betrekking heeft op het verlof voor loopbaanonderbreking.

Voor die artikelen zou dus mede rechtsgrond moeten worden gezocht in artikel 99, zesde lid, 3°, van de herstellwet van 22 januari 1985 'houdende sociale bepalingen', naar luid waarvan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, de regeling betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan kan uitbreiden, of een gelijkaardige regeling kan invoeren, die van toepassing is op de personeelsleden van de andere dan de in dat artikel reeds vermelde diensten van de Staat, met uitzondering van de personeelsleden van de krijgsmacht, en van de magistraten van de rechterlijke orde, van het Grondwettelijk Hof, van de Raad van State en van het Rekenhof.(1)

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Jeroen VAN NIEUWENHOVE, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 31 juillet 2024.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

2. Compte tenu du moment où le présent avis est donné, le Conseil d'État attire l'attention du demandeur de l'avis sur le fait que la dissolution des Chambres législatives emporte que, depuis cette date et jusqu'à ce que, à la suite de l'élection de la Chambre des représentants, le Roi nomme un nouveau gouvernement, le gouvernement ne dispose plus de la plénitude de ses compétences. Le présent avis est toutefois donné sans qu'il soit examiné si le projet relève bien des compétences ainsi limitées, la section de législation n'ayant pas connaissance de l'ensemble des éléments de fait que le gouvernement peut prendre en considération lorsqu'il doit apprécier la nécessité d'arrêter ou de modifier des dispositions réglementaires.

PORTÉE DU PROJET

3. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de modifier les arrêtés royaux du 16 mars 2001 'relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire' et du 10 novembre 2006 'portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire', afin d'adapter la réglementation des congés par analogie avec la fonction publique fédérale.

Le chapitre I^{er} du projet concerne les modifications de l'arrêté royal du 16 mars 2001 (articles 1^{er} à 44 du projet). Il modifie successivement quelques dispositions générales de cet arrêté (articles 1^{er} à 6) ainsi que les réglementations en matière de congé annuel de vacances et de jours fériés (articles 7 et 8), de congé de circonstances et de congé exceptionnel (articles 9 à 11), de protection de la maternité (article 12), de congé parental (articles 13 à 15), de congé d'adoption, de congé d'accueil, de congé parental d'accueil et de congé pour soins d'accueil (articles 16 à 20), de congé pour motifs impérieux d'ordre familial (articles 21 et 22), de congé de maladie (articles 23 à 28), de disponibilité pour cause de maladie (article 29), de contrôle des absences par suite de maladie ou accident (articles 30 à 32), de trajet de réintégration d'un membre du personnel en cas de maladie ou d'accident (article 33), de congé pour interruption de carrière (articles 34 à 41), de prestations réduites pour convenances personnelles (article 42), de semaine de quatre jours avec et sans prime (article 43) et de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (article 44). Le chapitre II a trait à une modification de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 (article 45).

Le chapitre III contient des dispositions transitoires (articles 46 à 51).

L'arrêté envisagé entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception d'un certain nombre d'articles qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025 (article 52).

RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE D'AVIS

4.1. Les articles 14 et 15 du projet modifient les articles 32 et 32/1 de l'arrêté royal du 16 mars 2001, qui concernent le congé parental en tant qu'interruption de carrière. Les articles 34 à 41 du projet modifient un certain nombre de dispositions du chapitre XI de l'arrêté royal du 16 mars 2001, qui concerne le congé pour interruption de la carrière professionnelle.

Le fondement juridique de ces articles devrait donc également être recherché dans l'article 99, alinéa 6, 3°, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales', aux termes duquel le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, étendre le régime de l'interruption de la carrière professionnelle ou instituer un régime analogue applicable aux membres du personnel des services de l'État autres que ceux déjà mentionnés dans cet article, à l'exception des membres du personnel des forces armées et des magistrats de l'ordre judiciaire, de la Cour constitutionnelle, du Conseil d'État et de la Cour des comptes (1).

4.2. De artikelen 43 en 44 van het ontwerp brengen wijzigingen aan in de artikelen 90/2 en 90/5 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001, die betrekking hebben op de vierdagenweek met premie, respectievelijk het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar. Artikel 1, e), van het ontwerp brengt voor een aantal personeelsleden een wijziging aan in de aard van hun aanspraken op (onder meer) beide verlofstelsels.

Voor die artikelen zou dus mede rechtsgrond moeten worden gezocht in artikel 2, vierde lid, van de wet van 19 juli 2012 'betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector', naar luid waarvan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, onder de nadere regelen en voorwaarden die hij bepaalt, de vierdagenweek bepaald in de artikelen 4 tot 6 en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bepaald in de artikelen 7 en 8 van die wet geheel of gedeeltelijk van toepassing kan maken op het personeel verbonden aan hoven en rechtbanken.

4.3. De gemachtigde bevestigde dat over het ontwerp niet werd beraadslaagd in de Ministerraad. Het voorgeschreven collegiale overleg in de Ministerraad is nochtans bedoeld om alle ministers de gelegenheid te bieden van gedachten te wisselen over een voorgelegd ontwerpbesluit en mee te werken aan het opstellen ervan. Pas wanneer een consensus bereikt is, kan een ontwerp van koninklijk besluit worden beschouwd als zijnde in zoverre gereed dat het om advies kan worden voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State.

Een minister kan dat advies dus niet aanvragen voordat over het ontwerp van koninklijk besluit overlegd is in de Ministerraad en voordat het ontwerp in voorkomend geval aangepast is als gevolg van dat overleg.

4.4. De adviesaanvraag is niet ontvankelijk wat betreft de artikelen 1, e), 14, 15, 34 tot 41, 43 en 44 van het ontwerp. Ze dienen uit het ontwerp te worden weggelaten (2) en kunnen pas om advies worden voorgelegd na het vereiste overleg in de Ministerraad.

RECHTSGROND

5.1. In de aanhef wordt rechtsgrond gezocht voor het ontwerp in de artikelen 177, § 2, zesde lid, 353bis, eerste lid, en 354, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek.

Rekening houdend met wat werd opgemerkt over de ontvankelijkheid van de adviesaanvraag en onder voorbehoud van wat volgt, kan daarmee worden ingestemd.

5.2. Naar luid van artikel 354, derde en vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, kan de Koning voor de afwezigheden wegens ziekte of gebrekkigheid voor de leden van de griffie in het personeel van de griffies, de parketsecretariaten en van de steundiensten, alsmede van de attachés en de adviseurs in de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie en van de hoofdgriffiers, de griffiers-hoofden van dienst, de griffiers, de hoofdsecretarissen, de secretarissen-hoofden van dienst en de secretarissen, de regelingen toepassen die gelden voor het Rijkspersoneel en de stand beschikbaarheid en het daaraan verbonden wachtgeld bepalen, overeenkomstig de bepalingen die op het Rijkspersoneel van toepassing zijn.

Die bepalingen bieden bijgevolg rechtsgrond voor de artikelen van het ontwerp die op die aspecten betrekking hebben.

VORMVEREISTEN

6. In het ontworpen artikel 6/2, § 3, derde lid, 3°, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 (artikel 4 van het ontwerp) wordt bepaald dat in de aanvraag van een flexibele werkregeling melding moet worden gemaakt van "de identiteit van de persoon ten behoeve van wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd". In het ontworpen artikel 6/2, § 6, tweede lid, van het besluit van 16 maart 2001 wordt bepaald dat de aanvrager van een flexibele werkregeling ingeval die aanvraag ingediend wordt met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid, het bewijs hiervan moet leveren aan de hand van een attest afgeleverd door de behandelend arts waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun.(3) Die bepalingen voorzien aldus in de verwerking van persoonsgegevens.

Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)', gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 'tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit', te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen

4.2. Les articles 43 et 44 du projet modifient les articles 90/2 et 90/5 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 qui concernent, respectivement, la semaine de quatre jours avec prime et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans. L'article 1^{er}, e), du projet modifie pour certains membres du personnel la nature de leurs droits (notamment) aux deux régimes de congé.

Le fondement juridique de ces articles devrait donc également être recherché dans l'article 2, alinéa 4, de loi du 19 juillet 2012 'relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public', qui dispose que le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, conformément aux règles et conditions qu'il arrête, rendre en tout ou en partie la semaine de quatre jours visée aux articles 4 à 6 et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans visé aux articles 7 et 8 de cette loi applicables au personnel des cours et tribunaux.

4.3. Le délégué a confirmé que le projet n'a pas été délibéré en Conseil des ministres. Or, la délibération collégiale prescrite en Conseil des ministres est destinée à permettre à tous les ministres d'échanger leur point de vue sur un projet d'arrêté qui leur est soumis et de collaborer à sa rédaction. Ce n'est qu'une fois un consensus acquis qu'un projet d'arrêté royal peut être considéré comme en état d'être soumis pour avis à la section de législation du Conseil d'État.

Un ministre ne peut donc pas demander cet avis avant que le projet d'arrêté royal ait été délibéré en Conseil des ministres et, le cas échéant, adapté à la suite de cette délibération.

4.4. La demande d'avis n'est pas recevable en ce qui concerne les articles 1^{er}, e), 14, 15, 34 à 41, 43 et 44 du projet. Ils seront omis (2) du projet et ne pourront être soumis pour avis qu'après la délibération requise en Conseil des ministres.

FONDEMENT JURIDIQUE

5.1. Dans le préambule, le fondement juridique du projet est recherché dans les articles 177, § 2, alinéa 6, 353bis, alinéa 1^{er}, et 354, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

Compte tenu des observations relatives à la recevabilité de la demande d'avis et sous réserve des observations formulées ci-après, on peut se rallier à ces références.

5.2. Selon l'article 354, alinéas 3 et 4, du Code judiciaire, en ce qui concerne les absences pour cause de maladie ou d'infirmité pour les membres du greffe et le personnel des greffes, des secrétariats de parquet et des services d'appui, ainsi que pour les attachés et conseillers au service de la documentation et de la concordance des textes auprès de la Cour de cassation et les greffiers en chef, les greffiers-chef[s] de service, les greffiers, les secrétaires en chef, les secrétaires-chefs de service et les secrétaires, le Roi peut appliquer la réglementation applicable aux agents de l'État et déterminer la position de disponibilité et fixer le traitement d'attente qui y est attaché, conformément aux dispositions en vigueur pour les agents de l'État.

Par conséquent, ces dispositions procurent un fondement juridique aux articles du projet qui portent sur ces aspects.

FORMALITÉS

6. L'article 6/2, § 3, alinéa 3, 3°, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 (article 4 du projet) dispose que la demande de formule souple de travail doit faire mention de « l'identité de la personne pour laquelle la formule souple de travail est demandée ». L'article 6/2, § 6, alinéa 2, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 énonce que dans le cas où cette demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille, le demandeur d'une formule souple de travail doit en apporter la preuve au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant dont il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale (3). Ce faisant, ces dispositions prévoient le traitement de données à caractère personnel.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une

wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking. Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg nog worden ingewonnen vooraleer het ontwerp doorgang kan vinden.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het inwinnen van het voornoemde advies nog wijzigingen zou ondergaan,(4) moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ALGEMENE OPMERKING

7. Vermits een aantal artikelen van het ontwerp strekken tot de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 'betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad', moet in het ontwerp een verwijzing naar die richtlijn opgenomen worden. Dat kan het best door vooraan in het dispositief een nieuw artikel in die zin toe te voegen.(5)

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Aanhef

8. In het eerste lid van de aanhef moet, rekening houdend met wat hiervoor werd uiteengezet over de rechtsgrond, de verwijzing naar artikel 354 van het Gerechtelijk Wetboek in de Franse tekst worden aangevuld met een verwijzing naar het eerste lid van dat artikel, en, in beide talen, met een verwijzing naar het derde en het vierde lid van dat artikel.

9. In het achtste lid van de aanhef dient de nieuwe omschrijving gehanteerd te worden van het onderhandelingscomité voor de griffiers, de referendarissen bij het Hof van Cassatie, de referendarissen, de parketjuristen en de criminologen.(6)

Artikel 1

10. Artikel 1, *d*), van het ontwerp strekt ertoe artikel 1, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 zo te wijzigen dat daarin niet langer verwezen wordt naar het recht op deeltijds ouderschapsverlof "bedoeld in artikel 31" van hetzelfde besluit, maar naar het recht op deeltijds ouderschapsverlof "bedoeld in artikelen 31 en 33quater". Gevraagd naar de bedoeling daarvan, nu het ontworpen artikel 33quater (artikel 19 van het ontwerp) geen betrekking heeft op deeltijds ouderschapsverlof, antwoordde de gemachtigde:

"L'article 31 est actuellement applicable au membre du personnel en activité de service qui obtient un congé parental, celui-ci étant applicable au membre du personnel qui accueille un enfant. Le congé d'accueil sera, à l'avenir, uniquement consacré dans l'article 33quater. C'est pourquoi l'article 1^{er}, § 1^{er} est modifié. La formulation est cependant incorrecte et sera remplacée par : 'droit au congé parental partiel visé à l'article 31 et au congé d'accueil visé à l'article 33quater'."

Met dat voorstel van de gemachtigde wordt de onduidelijkheid weggewomen die dreigde te ontstaan ten gevolge van de voorgenomen wijziging.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; de beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie zijn geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.(7)

Het verdient daarom aanbeveling om in het verslag aan de Koning een verantwoording te bieden voor de uitsluiting van het recht op pleegouderverlof van de in die bepaling genoemde personeelsleden.

Artikel 2

11. Artikel 2, *b*), van het ontwerp strekt ertoe artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 aan te vullen met een voor de toepassing van de artikelen 6/2 en 46, tweede lid, van hetzelfde besluit afwijkende definitie van het begrip "werkdagen". In artikel 46, tweede lid, komt het begrip "werkdagen" echter niet voor. De gemachtigde lichtte toe dat de verwijzing naar het tweede lid moet worden vervangen door een verwijzing naar het derde lid, dat wordt ingevoegd bij artikel 24, *b*), van het ontwerp.

mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement. L'avis de l'Autorité de protection des données doit donc encore être recueilli avant que le projet puisse se concrétiser.

Si l'avis précité devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État (4), les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

OBSERVATION GÉNÉRALE

7. Un certain nombre d'articles du projet ayant pour objet de transposer partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 'concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil', le projet doit viser cette directive. Il serait préférable d'ajouter un nouvel article en ce sens au début du dispositif (5).

EXAMEN DU TEXTE

Préambule

8. Compte tenu de ce qui a été exposé ci-dessus concernant le fondement juridique, il convient, dans le premier alinéa du préambule, de compléter la référence à l'article 354 du Code judiciaire dans le texte français par une référence à l'alinéa 1^{er} de cet article, et, dans les deux langues, par une référence aux alinéas 3 et 4 de cet article.

9. Dans le huitième alinéa du préambule, il y a lieu d'employer la nouvelle définition du comité de négociation pour les greffiers, les référendaires près la Cour de cassation, les référendaires, les juristes de parquet et les criminologues (6).

Article 1^{er}

10. L'article 1^{er}, *d*), du projet a pour objet de modifier l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 en ce sens qu'il ne vise plus le droit au congé parental partiel « visé à l'article 31 » du même arrêté, mais le droit au congé parental partiel « visé aux articles 31 et 33quater ». Interrogé sur l'intention à l'origine de ce changement, dès lors que l'article 33quater en projet (article 19 du projet) ne porte pas sur le congé parental partiel, le délégué a répondu :

« L'article 31 est actuellement applicable au membre du personnel en activité de service qui obtient un congé parental, celui-ci étant applicable au membre du personnel qui accueille un enfant. Le congé d'accueil sera, à l'avenir, uniquement consacré dans l'article 33quater. C'est pourquoi l'article 1^{er}, § 1^{er} est modifié. La formulation est cependant incorrecte et sera remplacée par : 'droit au congé parental partiel visé à l'article 31 et au congé d'accueil visé à l'article 33quater' ».

Cette proposition du délégué lève l'ambiguïté qui risquait de naître à la suite de la modification envisagée.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé (7).

C'est pourquoi il est recommandé que le rapport au Roi justifie l'exclusion du droit au congé parental d'accueil des membres du personnel visés dans cette disposition.

Article 2

11. L'article 2, *b*), du projet a pour objet de compléter l'article 2 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 par une définition différente de la notion de « jours ouvrables » pour l'application des articles 6/2 et 46, alinéa 2, du même arrêté. Or, l'article 46, alinéa 2, ne mentionne pas cette notion. Le délégué a expliqué que la référence à l'alinéa 2 doit être remplacée par une référence à l'alinéa 3, qui est inséré par l'article 24, *b*), du projet.

Daarmee kan worden ingestemd.

Artikel 3

12. In de Nederlandse tekst van artikel 3, 4°, van het ontwerp dient de komma in de te vervangen woordgroep te worden weggelaten, vermits de bestaande tekst geen komma bevat.

Artikel 4

13. In het koninklijk besluit van 16 maart 2001 zou het best een nieuw hoofdstuk worden ingevoegd dat betrekking heeft op de flexibele werkregelingen en waarin het ontworpen artikel 6/2 vervat is.(8)

14. In het ontworpen artikel 6/2, § 1, tweede lid, 2°, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 moeten de onderdelen achtereenvolgens worden aangeduid als *a*), *b*) en *c*) (in plaats van twee keer *a*) gevolgd door *c*), in de Nederlandse tekst, en twee keer *b*) gevolgd door *d*), in de Franse tekst). In het onderdeel dat als *b*) moet worden aangeduid moet, zoals in de rest van het ontworpen artikel, het begrip “personeelslid” worden gebruikt in plaats van “ambtenaar”.

15. In het ontworpen artikel 6/2, § 7, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt aan het recht van het personeelslid om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten de voorwaarde verbonden dat hij minstens één maand volgens de overeengekomen regeling heeft gewerkt.

De stellers van het ontwerp voorzien aldus in een voorwaarde die niet vervat is in richtlijn (EU) 2019/1158. In artikel 9, lid 3, van die richtlijn wordt bepaald dat de werknemer het recht heeft te verzoeken om vóór het eind van de overeengekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten, “wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt” en dat de werkgever dat verzoek beoordeelt “rekening houdend met [zowel zijn eigen behoeften als met die van de werknemer]”. Bijgevolg lijkt het niet in overeenstemming met de richtlijn om het recht om die aanvraag te doen afhankelijk te stellen van de omstandigheid dat de ambtenaar gedurende ten minste één maand volgens die regeling gewerkt heeft.(9)

Artikelen 5 en 6

16. De artikelen 5 en 6 van het ontwerp strekken ertoe in het koninklijk besluit van 16 maart 2001 de artikelen 6/3 en 6/4 in te voegen, die de inhoud hernemen van de artikelen 14, § 1, respectievelijk 15 van het koninklijk besluit van 25 april 2017 ‘betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden van de federale diensten naar de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan’. Gevraagd naar de toegevoegde waarde ervan, stelde de gemachtigde voor om beide bepalingen uit het ontwerp weg te laten.

Daarmee kan worden ingestemd.

Artikel 8

17. In artikel 8 van het ontwerp moet de tweede vermelding van het woord “worden” worden weggelaten.

Artikel 9

18. Artikel 9, *e*), van het ontwerp strekt ertoe artikel 11 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 aan te vullen met een derde en vierde lid. De gemachtigde bevestigde dat in het ontworpen artikel 11, vierde lid, in de opsomming van gebeurtenissen die ook bij plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg aanleiding kunnen geven tot omstandigheidsverlof, een verwijzing ontbreekt naar de priesterwijding (artikel 11, eerste lid, 8°, van hetzelfde besluit) en dat die zal worden toegevoegd.

Artikel 12

19. Artikel 12 van het ontwerp strekt ertoe in artikel 30 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 het begrip “vaderschapsverlof” te vervangen door het begrip “omgezet moederschapsverlof” teneinde, in navolging van de aanpassingen die ter omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 zijn aangebracht in artikel 39, zesde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, tot een meer inclusieve terminologie te komen.

In het licht van dat doel strekt het tot aanbeveling ook uitdrukkelijk te verwijzen naar “de vader of de meemoeder” in plaats van louter naar “de vader”.

Artikel 13

20.1. Artikel 13, *a*) en *b*), van het ontwerp strekt ertoe artikel 31, § 1, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 zo te wijzigen dat het in die bepaling geregelde ouderschapsverlof niet langer kan opgenomen worden naar aanleiding van de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg. Volgens het verslag aan de Koning is dat het gevolg van de invoering van artikel 33^{quater} in hetzelfde besluit, dat betrekking heeft op het pleegouderverlof (artikel 19 van het ontwerp).

On peut se rallier à cette proposition.

Article 3

12. Dans le texte néerlandais de l'article 3, 4°, du projet, il y a lieu d'omettre la virgule dans le groupe de mots à remplacer, le texte existant n'en comportant pas.

Article 4

13. Un nouveau chapitre consacré aux formules souples de travail et contenant l'article 6/2 en projet gagnerait à être inséré dans l'arrêté royal du 16 mars 2001 (8).

14. À l'article 6/2, § 1^{er}, alinéa 2, 2°, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001, les divisions doivent être indiquées à la suite l'une de l'autre comme *a*), *b*) et *c*) (au lieu de deux fois *a*) suivis de *c*), dans le texte néerlandais, et deux fois *b*) suivis de *d*), dans le texte français). Dans la division devant être désignée par *b*), il conviendra, à l'instar du reste de l'article en projet, d'utiliser la notion de « membre du personnel » au lieu de « agent ».

15. À l'article 6/2, § 7, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001, le droit du membre du personnel de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail est assorti de la condition d'avoir travaillé pendant au moins un mois selon la formule convenue.

Ce faisant, les auteurs du projet énoncent une condition que n'exprime pas la directive (UE) 2019/1158. L'article 9, paragraphe 3, de cette directive dispose que le travailleur a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, « dès lors qu'un changement de circonstances le justifie », et prévoit que l'employeur examine cette demande « en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur ». Par conséquent, il ne paraît pas conforme à la directive de subordonner le droit d'exprimer cette demande à la circonstance que l'agent a travaillé pendant au moins un mois selon cette formule (9).

Articles 5 et 6

16. Les articles 5 et 6 du projet visent à insérer les articles 6/3 et 6/4 dans l'arrêté royal du 16 mars 2001, lesquels reproduisent le contenu respectivement des articles 14, § 1^{er}, et 15 de l'arrêté royal du 25 avril 2017 ‘relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel des services fédéraux vers des services qui assistent le pouvoir judiciaire’. Interrogé quant à la plus-value de cette insertion, le délégué a proposé d'omettre ces deux dispositions du projet.

On peut se rallier à cette proposition.

Article 8

17. Dans le texte néerlandais de l'article 8 du projet, on omettra la deuxième mention du mot « worden ».

Article 9

18. L'article 9, *e*), du projet entend compléter l'article 11 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 par un alinéa 3 et un alinéa 4. Le délégué a confirmé qu'à l'article 11, alinéa 4, en projet, dans l'énumération des événements qui peuvent également donner lieu, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, à un congé de circonstances, il manque une référence à l'ordination (article 11, alinéa 1^{er}, 8°, du même arrêté) et que celle-ci sera ajoutée.

Article 12

19. L'article 12 du projet vise à remplacer, à l'article 30 de l'arrêté royal du 16 mars 2001, la notion de « congé de paternité » par celle de « congé de maternité converti » afin d'utiliser une terminologie plus inclusive à la suite des adaptations apportées à l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en vue de transposer la directive (UE) 2019/1158.

À la lumière de cet objectif, il est recommandé de viser aussi explicitement « le père ou la coparente » plutôt que simplement « le père ».

Article 13

20.1. L'article 13, *a*) et *b*), du projet a pour objet de modifier l'article 31, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 de telle manière que le congé parental réglé par cette disposition ne puisse plus être pris à l'occasion du placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil. Selon le rapport au Roi, c'est la conséquence de l'insertion de l'article 33^{quater} réglant le congé parental d'accueil dans le même arrêté (article 19 du projet).

Het pleegouderverlof in het ontworpen artikel 33*quater* van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 sluit echter veeleer aan bij het bestaande, in artikel 33*bis* geregelde opvangverlof voor een personeelslid dat een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin. Bij artikel 18, 1°, van het ontwerp wordt artikel 33*bis* eveneens gewijzigd, zodat het opvangverlof in die hypothese niet langer kan worden opgenomen.

20.2. Gevraagd om toe te lichten waarom niet alleen artikel 33*bis*, maar ook artikel 31 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt gewijzigd naar aanleiding van de invoeging van artikel 33*quater*, antwoordde de gemachtigde:

«L'article 31 est adapté à la suite des modifications apportées dans la fonction publique par l'arrêté royal du 27 juin 2021 modifiant des dispositions diverses relatives aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant la parenté sociale.

Voor het federaal administratief openbaar ambt kon er jaren geleden geen akkoord worden gevonden in de schoot van de ministerraad om een bezoldigd verlof te voorzien voor pleegouders. Er werd wel voorzien dat zij een onbezoldigd ouderschapsverlof konden opnemen. In 2021 was er wel een akkoord om een bezoldigd pleegouderverlof te voorzien. Vandaar dat het onbezoldigd ouderschapsverlof werd omgevormd naar een bezoldigd pleegouderverlof. Dit werd voor het federaal administratief openbaar ambt geregeld door het koninklijk besluit van 27 juni 2021 tot wijziging van diverse bepalingen inzake de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende het zorgouderschap.»

Die toelichting doet er niet aan af dat een personeelslid nog wel het in artikel 31 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 bedoelde ouderschapsverlof zal kunnen genieten bij de geboorte of de adoptie van zijn kind, maar dat een personeelslid dat niet meer zal kunnen naar aanleiding van de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg. In het licht van de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie moet daarvoor in het verslag aan de Koning een redelijke verantwoording worden geboden.

Artikel 19

21. In het ontworpen artikel 33*quater*, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 wordt onder meer verwezen naar het "Comité Bijzondere Jeugdbijstand". Gevraagd of daarmee de intersectorale toegangspoort in de zin van artikel 17 van het decreet van 12 juli 2013 'betreffende de integrale jeugdhulp' wordt bedoeld, antwoordde de gemachtigde:

«Le 'Comité Bijzondere Jeugdbijstand' vise l'instance actuellement compétente, c'est-à-dire l' 'intersectorale toegangspoort'.

Misschien kan worden gekozen om een meer omschrijvende formulering te gebruiken. Bijvoorbeeld in artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 wordt er gesproken over 'een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming'. Door deze formulering te hanteren moet de verloffregelgeving niet telkens worden aangepast als de namen van instellingen veranderen.»

Met het voorstel van de gemachtigde, dat erop neerkomt om dezelfde terminologie te hanteren als in het ontworpen artikel 2, eerste lid, 5° en 6°, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 (artikel 2, a), van het ontwerp, kan worden ingestemd.

22. In het ontworpen artikel 33*quater*, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 ontbreekt in de Nederlandse tekst het woord "van" na de woorden "naar aanleiding".

23. In het ontworpen artikel 33*quater*, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 dient te worden verwezen naar aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 2, in plaats van paragraaf 3.

Artikel 20

24. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 34, eerste lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 dient te worden verwezen naar "pleegouderverlof" in plaats van "pleegouderschapsverlof" en ontbreken de woorden "een periode van" voor het woord "dienstactiviteit".

Artikel 21

25. Artikel 21 van het ontwerp strekt ertoe om in artikel 35 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 het jaarlijks aantal werkdagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang te herleiden van vijftienveertig naar twintig. In het verslag aan de Koning wordt gewezen

Le congé parental d'accueil à l'article 33*quater*, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 s'aligne toutefois plutôt sur le congé d'accueil existant réglé à l'article 33*bis* pour un membre du personnel qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil. L'article 18, 1°, du projet modifie également l'article 33*bis*, si bien que le congé d'accueil ne peut plus être pris dans cette hypothèse.

20.2. Invité à expliquer pourquoi non seulement l'article 33*bis*, mais aussi l'article 31 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 sont modifiés consécutivement à l'insertion de l'article 33*quater*, le délégué a répondu :

«L'article 31 est adapté à la suite des modifications apportées dans la fonction publique par l'arrêté royal du 27 juin 2021 modifiant des dispositions diverses relatives aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat concernant la parenté sociale.

Voor het federaal administratief openbaar ambt kon er jaren geleden geen akkoord worden gevonden in de schoot van de ministerraad om een bezoldigd verlof te voorzien voor pleegouders. Er werd wel voorzien dat zij een onbezoldigd ouderschapsverlof konden opnemen. In 2021 was er wel een akkoord om een bezoldigd pleegouderverlof te voorzien. Vandaar dat het onbezoldigd ouderschapsverlof werd omgevormd naar een bezoldigd pleegouderverlof. Dit werd voor het federaal administratief openbaar ambt geregeld door het koninklijk besluit van 27 juni 2021 tot wijziging van diverse bepalingen inzake de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen betreffende het zorgouderschap ».

Cette explication ne change rien au fait que si un membre du personnel pourra toujours bénéficier du congé parental prévu à l'article 31 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, il ne pourra plus en bénéficier à l'occasion du placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil. Il convient de prévoir une justification raisonnable à cet effet dans le rapport au Roi, à la lumière des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination.

Article 19

21. L'article 33*quater*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 fait référence entre autres au « Comité Bijzondere Jeugdbijstand ». À la question de savoir si l'on vise ici la porte d'entrée intersectorielle (intersectorale toegangspoort) au sens de l'article 17 du décret du 12 juillet 2013 'relatif à l'aide intégrale à la jeunesse', le délégué a répondu en ces termes :

« Le 'Comité Bijzondere Jeugdbijstand' vise l'instance actuellement compétente, c'est-à-dire l' 'intersectorale toegangspoort'.

Misschien kan worden gekozen om een meer omschrijvende formulering te gebruiken. Bijvoorbeeld in artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 wordt er gesproken over 'een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming'. Door deze formulering te hanteren moet de verloffregelgeving niet telkens worden aangepast als de namen van instellingen veranderen ».

On peut se rallier à la proposition du délégué, qui consiste à employer la même terminologie qu'à l'article 2, alinéa 1^{er}, 5° et 6°, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 (article 2, a), du projet).

22. Dans le texte néerlandais de l'article 33*quater*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001, il manque le mot « van » après les mots « naar aanleiding ».

23. À l'article 33*quater*, § 1^{er}, alinéa 4, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001, il y a lieu de faire référence à des demandes introduites conformément au paragraphe 2, et non 3.

Article 20

24. Dans le texte néerlandais de l'article 34, alinéa 1^{er}, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001, il faut viser le « pleegouderverlof » au lieu du « pleegouderschapsverlof » et il manque les mots « een periode van » devant le mot « dienstactiviteit ».

Article 21

25. L'article 21 du projet vise à ramener de quarante-cinq à vingt le nombre annuel de jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial à l'article 35 de l'arrêté royal du 16 mars 2001. Le rapport au Roi mentionne l'objectif d'aligner le régime sur ce qui est

op de doelstelling om de regeling af te stemmen op wat krachtens artikel 12 van het koninklijk besluit van 21 november 2023 geldt voor het federaal openbaar ambt.(10) De maatregel wordt als volgt verantwoord:

“Artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden voorzien in een (onbetaald) verlofrecht van tien dagen voor o.a. de contractuele personeelsleden tewerkgesteld binnen de rechterlijke orde. Voor personeelsleden van de rechterlijke orde geldt deze regeling niet aangezien zij met toepassing van artikel 35 tot 37 van het voornoemde koninklijk besluit van 16 maart 2001 recht hebben op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang van 45 werkdagen. Dit verlof is onbezoldigd.

Er wordt vanaf nu erin voorzien dat zowel het statutaire als contractuele gerechtspersoneel recht hebben op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang van twintig werkdagen.

Het recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden komt niet volledig boven op het bestaande verlof om dwingende reden van tien dagen maar wordt wel ermee samengevoegd:

[1] Elk contractueel personeelslid heeft dus recht op tien dagen verlof om dwingende reden met toepassing van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978;

[2] Elk contractueel personeelslid zal boven op de tien dagen verlof om dwingende reden [1], tien werkdagen verlof om dwingende redenen wegens familiaal belang kunnen bekomen met toepassing van artikel 35 t.e.m. 39 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001.

Merk op dat met betrekking tot de vermindering van het aantal dagen toegekend aan het statutair personeelslid de door een reglementering toegekende voordelen geen verworven recht zijn in zoverre dat de overheid krachtens de wet van de veranderlijkheid in het algemeen belang haar organisatie- en werkingsregels kan wijzigen, alsook de rechten die zij in dat kader aan haar ambtenaren toekent.

Bij de harmonisering van de regelgeving rond het verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor de contractuele en statutaire personeelsleden binnen het federaal administratief openbaar ambt en de rechterlijke orde speelden verschillende overwegingen:

* het wegwerken van de verschillen qua duur van dit verlof tussen contractuelen en statutairen;

* de verbetering van de samenhang van de verschillende verlofstelsels gericht op het verlenen van zorg aan zorgbehoevende familieleden (onder andere de loopbaanonderbreking voor medische bijstand, palliatieve zorgen en mantelzorg, verlof om dwingende redenen van familiaal belang en zorgverlof). De afgelopen jaren waren namelijk verschillende nieuwe verlofstelsels toegevoegd aan de federale verlofregeling maar zonder de samenhang en de evenwichten tussen de verschillende verlofstelsels mee in overweging te nemen.”

De afdeling Wetgeving merkt op dat tegen artikel 12 van het koninklijk besluit van 21 november 2023 een beroep tot nietigverklaring werd ingesteld bij de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, wegens miskenning van de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie.(11)

Artikel 45

26. In artikel 45 van het ontwerp dienen de woorden “van hetzelfde besluit” te worden vervangen door de woorden “van het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel”.

Artikelen 46 tot 49

27. De overgangsbepalingen in de artikelen 46, 48 en 49 van het ontwerp dienen te worden geherformuleerd om tot uitdrukking te brengen dat het niet de wijzigingsbepalingen in het te nemen besluit, maar de gewijzigde bepalingen van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 zijn die slechts van toepassing zijn in de genoemde omstandigheden.

28. In artikel 47 van het ontwerp moeten de woorden “van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verlopen en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan” worden ingevoegd tussen de woorden “Artikel 11bis, tweede lid” en “ingevoegd bij artikel 10”.

prévu pour la fonction publique fédérale en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 21 novembre 2023 (10). La mesure est justifiée comme suit :

« L'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses prévoient, notamment pour les membres du personnel contractuel employés au sein de la l'ordre judiciaire, un droit à un congé (non rémunéré) de dix jours. Cette réglementation ne s'applique pas aux membres du personnel de l'ordre judiciaire étant donné qu'en application des articles 35 à 37 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 précité, ils ont droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial de 45 jours ouvrables. Ce congé est un congé non rémunéré.

Il est désormais prévu que les membres du personnel judiciaire, tant statutaires que contractuels bénéficieront d'un congé pour motifs impérieux d'ordre familial de vingt jours ouvrables.

Pour les membres du personnel engagés par contrat de travail le droit au congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne s'ajoute pas entièrement au congé pour raisons impérieuses existant de dix jours, mais fusionne avec ce congé :

[1] Chaque membre du personnel contractuel a donc droit à dix jours de congé pour raisons impérieuses en application de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 ;

[2] Chaque membre du personnel contractuel pourra obtenir en plus des dix jours de congé pour raisons impérieuses [1], dix jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial en application des articles 35 à 39 de l'arrêté royal du 16 mars 2001.

Rappelons à propos de la diminution du nombre de jours accordés au statutaire qu'il n'existe pas de droit acquis au maintien des avantages accordés par une réglementation dans la mesure où, en vertu de la loi du changement, l'autorité peut modifier, dans l'intérêt général, ses règles d'organisation et de fonctionnement et les droits qu'elle accorde à ses agents dans ce cadre.

Plusieurs considérations ont joué un rôle dans l'harmonisation de la réglementation relative au congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour les membres du personnel contractuels et statutaires de la fonction publique administrative fédérale et de l'ordre judiciaire :

* la suppression des différences de durée de ce congé entre les contractuels et les statutaires ;

* l'amélioration de la cohérence des différents régimes de congé visant à prodiguer des soins aux membres de la famille nécessitant des soins (notamment l'interruption de carrière pour assistance médicale, les soins palliatifs et le congé d'aidant proche, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial et le congé d'aidant). Au cours des dernières années, plusieurs nouveaux régimes de congé ont en effet été ajoutés au régime fédéral des congés, mais sans tenir compte de la cohérence et de l'équilibre entre eux ».

La section de législation relève que le Conseil d'État, section du contentieux administratif, a été saisi d'un recours en annulation contre l'article 12 de l'arrêté royal du 21 novembre 2023 pour méconnaissance des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination (11).

Article 45

26. À l'article 45 du projet, on remplacera les mots « du même arrêté » par les mots « de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire ».

Articles 46 à 49

27. Les dispositions transitoires des articles 46, 48 et 49 du projet doivent être reformulées pour indiquer que ce ne sont pas les dispositions modificatives de l'arrêté envisagé, mais bien les dispositions modifiées de l'arrêté royal du 16 mars 2001 qui ne sont applicables que dans les circonstances mentionnées.

28. À l'article 47 du projet, les mots « de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire » seront insérés entre les mots « L'article 11bis, alinéa 2, » et « inséré par l'article 10 ».

Artikel 52

29. Artikel 52 van het ontwerp bepaalt dat het te nemen koninklijk besluit in werking treedt op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Een dergelijke regeling van inwerkingtreding heeft evenwel het nadeel dat, indien de bekendmaking op het einde van de maand gebeurt, de bestemmingen ervan zelfs niet over de normale termijn van tien dagen zullen beschikken om zich aan de nieuwe regeling aan te passen. Nochtans zou eenieder een redelijke termijn moeten worden geboden om kennis te nemen van de nieuwe bepalingen en om zich voor te bereiden op de inwerkingtreding ervan. Dit nadeel kan worden verholpen door te bepalen dat het te nemen besluit in werking treedt op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.(12)

Slotopmerking

30. Het ontwerp verdient nog een wetgevingstechnisch nazicht. Zo ontbreekt vooralsnog een uitvoeringsbepaling(13) en is de wetgeschiedenis van een aantal te wijzigen of te vervangen bepalingen onvolledig of onjuist.(14)

De griffier,
Ilse ANNÉ

De voorzitter,
Marnix VAN DAMME

Nota's

* Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, in fine, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juni en 15 augustus.

1 Zie ook diverse andere machtigingen aan de Koning in afdeling 5 "Onderbreking van de beroepsloopbaan" van het betrokken hoofdstuk van de herstelwet van 22 januari 1985 die een in Ministerraad overlegd besluit vereisen.

2 De regeling van de inwerkingtreding in artikel 52 van het ontwerp zal overeenkomstig moeten worden aangepast.

3 Zie ook het ontworpen artikel 17, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 (artikel 11 van het ontwerp).

4 Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

5 Zie Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, Raad van State, 2008, aanbeveling 94, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be) (hierna: handleiding wetgevingstechniek).

6 Zie artikel 4 van de wet van 25 april 2007 'tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakorganisaties van de griffiers van de Rechterlijke Orde, de referendarissen bij het Hof van Cassatie, de referendarissen, de parquetjuristen en de criminologen bij de hoven en rechtbanken', zoals gewijzigd bij artikel 59 van de wet van 7 mei 2024 'houdende diverse bepalingen met betrekking tot het statuut van het gerechtspersoneel'.

7 Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv.: GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3; GwH 18 mei 2017, nr. 60/2017, B.11; GwH 15 juni 2017, nr. 79/2017, B.3.1; GwH 19 juli 2017, nr. 99/2017, B.11; GwH 28 september 2017, nr. 104/2017, B.8.

8 Vgl. adv. RvS 73.591/4 van 28 juni 2023 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 21 november 2023 'tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de Work Life Balance als omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad', opmerking 1 bij artikel 5.

9 Ibid., opmerking 5 bij artikel 5.

10 Bij die bepaling werd artikel 38, eerste lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 'betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen' in dezelfde zin gewijzigd.

11 De zaak is ingeschreven onder rolnummer G/A.240.922/IX-10.404.

12 Handleiding wetgevingstechniek, aanbeveling 152.1.

13 Handleiding wetgevingstechniek, aanbeveling 162.

14 Zie bijvoorbeeld de artikelen 2, 12, 17 en 22 tot 27 van het ontwerp.

Article 52

29. L'article 52 du projet dispose que l'arrêté royal envisagé entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Pareil régime d'entrée en vigueur présente toutefois l'inconvénient que si la publication intervient à la fin du mois, ses destinataires ne disposeront même pas du délai usuel de dix jours pour s'adapter au nouveau régime. Toutefois, chacun devrait se voir offrir un délai raisonnable pour prendre connaissance des nouvelles dispositions et pour se préparer à leur entrée en vigueur. Il peut être remédié à cet inconvénient en prévoyant que l'arrêté envisagé entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour suivant sa publication au *Moniteur belge* (12).

Observation finale

30. Le projet mériterait d'être réexaminé sur le plan de la légistique. Ainsi, un exécutoire (13) fait actuellement défaut et l'historique d'un certain nombre de dispositions à modifier ou à remplacer est incomplet ou incorrect (14).

Le greffier,
Ilse ANNÉ

Le président,
Marnix VAN DAMME

Notes

** Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, in fine, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juin au 15 août.

1 Voir aussi diverses autres habilitations au Roi contenues dans la section 5 « Interruption de la carrière professionnelle » du chapitre concerné de la loi de redressement du 22 janvier 1985, qui requièrent un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

2 Le régime d'entrée en vigueur contenu à l'article 52 du projet sera adapté en conséquence.

3 Voir également l'article 17, § 1^{er}, alinéa 4, en projet, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 (article 11 du projet).

4 À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

5 Voir Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, Conseil d'État, 2008, recommandation 94, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be) (ci-après : guide de légistique).

6 Voir l'article 4 de la loi du 25 avril 2007 'organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, des référendaires près la Cour de cassation, des référendaires, des juristes de parquet et des criminologues près les cours et tribunaux', modifié par l'article 59 de la loi du 7 mai 2024 'portant des dispositions diverses relatives au statut du personnel judiciaire'.

7 Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple : C.C., 17 juillet 2014, n° 107/2014, B.12 ; C.C., 25 septembre 2014, n° 141/2014, B.4.1 ; C.C., 30 avril 2015, n° 50/2015, B.16 ; C.C., 18 juin 2015, n° 91/2015, B.5.1 ; C.C., 16 juillet 2015, n° 104/2015, B.6 ; C.C., 16 juin 2016, n° 94/2016, B.3 ; C.C., 18 mai 2017, n° 60/2017, B.11 ; C.C., 15 juin 2017, n° 79/2017, B.3.1 ; C.C., 19 juillet 2017, n° 99/2017, B.11 ; C.C., 28 septembre 2017, n° 104/2017, B.8.

8 Voir l'avis C.E. 73.591/4 du 28 juin 2023 sur un projet devenu l'arrêté royal du 21 novembre 2023 'modifiant diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et transposant la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil', observation 1 relative à l'article 5.

9 Ibid., observation 5 relative à l'article 5.

10 Cette disposition a modifié dans le même sens l'article 38, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État'.

11 L'affaire est inscrite sous le numéro de rôle G/A.240.922/IX-10.404.

12 Guide de légistique, recommandation 152.1.

13 Guide de légistique, recommandation 162.

14 Voir, par exemple, les articles 2, 12, 17 et 22 à 27 du projet.

Concordantietabel ontwerp van koninklijk besluit -> Richtlijn	
Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan en het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel	Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad
Artikel 2, a) tot en met d)	--
Artikel 2, e)	Artikel 2
Artikel 2, f)	Artikel 3, 1., b) et artikel 5
Artikel 2, g)	--
Artikel 2, h)	Artikel 2
Artikel 3, a) et b)	--
Artikel 3, c)	Artikel 3, 1., f) et artikel 9
Artikel 4	--
Artikel 5	Artikel 3, 1., f) et artikel 9
Artikel 6	--
Artikel 7	Artikel 10
Artikel 8, a)	Artikel 3, 1., a) et artikel 4
Artikel 8, b) à e)	--
Artikel 9	--
Artikel 10	Artikel 3, 1., c), d) et e), et artikelen 6 et 10
Artikel 11	Artikel 3, 1., a) et artikel 4
Artikel 12	Artikel 3, 1., b) et artikel 5
Artikel 13	Artikel 3, 1., b) et artikel 5
Artikel 14	Artikel 3, 1., a) et b) et artikelen 4 et 5
Artikel 15	Artikel 3, 1., b) et artikel 5
Artikel 16	Artikel 3, 1., b) et artikel 5
Artikel 17	Artikel 3, 1., b) et artikelen 5 et 10
Artikel 18	Artikel 3, 1., c), d) et e), et artikel 6
Artikel 19	Artikel 3, 1., c), d) et e), et artikel 6
Artikel 20	--
Artikel 21	--
Artikel 22	--
Artikel 23	--
Artikel 24	--
Artikel 25	--
Artikel 26	--
Artikel 27	--
Artikel 28	--
Artikel 29	--
Artikel 30	--
Artikel 31	Artikel 3, 1., b)
Artikel 32	
Artikel 33	
Artikel 34	
Artikel 35	
Artikel 36	
Artikel 37	Artikel 3, 1., c), d) et e), et artikel 6
Artikel 38	Artikel 3, 1., c), d) et e), et artikel 6
Artikel 39	--

Tableau de correspondance projet d'arrêté royal -> Directive	
Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire et l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire	Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil
Article 2, a) à d)	--
Article 2, e)	Article 2
Article 2, f)	Article 3, 1., b) et article 5
Article 2, g)	--
Article 2, h)	Article 2
Article 3, a) et b)	--
Article 3, c)	Article 3, 1., f) et article 9
Article 4	--
Article 5	Article 3, 1., f) et article 9
Article 6	--
Article 7	Article 10
Article 8, a)	Article 3, 1., a) et article 4
Article 8, b) à e)	--
Article 9	--
Article 10	Article 3, 1., c), d) et e), et articles 6 et 10
Article 11	Article 3, 1., a) et article 4
Article 12	Article 3, 1., b) et article 5
Article 13	Article 3, 1., b) et article 5
Article 14	Article 3, 1., a) et b) et articles 4 et 5
Article 15	Article 3, 1., b) et article 5
Article 16	Article 3, 1., b) et article 5
Article 17	Article 3, 1., b) et articles 5 et 10
Article 18	Article 3, 1., c), d) et e), et article 6
Article 19	Article 3, 1., c), d) et e), et article 6
Article 20	--
Article 21	--
Article 22	--
Article 23	--
Article 24	--
Article 25	--
Article 26	--
Article 27	--
Article 28	--
Article 29	--
Article 30	--
Article 31	Article 3, 1., b)
Article 32	
Article 33	
Article 34	
Article 35	
Article 36	
Article 37	Article 3, 1., c), d) et e), et article 6
Article 38	Article 3, 1., c), d) et e), et article 6
Article 39	--

Concordantietabel ontwerp van koninklijk besluit -> Richtlijn		
Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad	Huidige reglementering -- Gerechtelijk Wetboek -- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen -- Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen -- Koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan -- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan en het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel
Artikel 1	--	--
Artikel 2	Sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan	Artikel 2, <i>e</i>) en <i>h</i>)
Artikel 3	Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikel 1, § 4, 2°, artikel 2, tweede lid, 3° et artikel 11, eerste lid, 2°	Artikelen 8, <i>a</i>), 11, 17 en 39
1. <i>a</i>)		
1. <i>b</i>)	Koninklijk besluit van 7 mei 1999, artikel 12 ; Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 1, § 4, 6° et 7°, 31 à 34	Artikelen 2, <i>f</i>), 12 à 17 en 31
1. <i>c</i>), <i>d</i>) et <i>e</i>)	Herstelwet van 22 januari 1985, artikelen 100 <i>bis</i> , 100 <i>ter</i> , 102 <i>bis</i> et 102 <i>ter</i> ; Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 17, 35 à 37, 65, 65 <i>bis</i> et 65 <i>ter</i>	Artikelen 10, 18, 19, 37 en 38
1. <i>f</i>)		Artikelen 3, <i>c</i>), en 5
2.	Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 11, tweede lid et 17, § 2	Artikel 10
Artikel 4	Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikel 1, § 4, 2°, artikel 2, tweede lid, 3° et artikel 11, eerste lid, 2°	Artikelen 8, <i>a</i>), 11, 14 en 39
Artikel 5	Herstelwet van 22 januari 1985, artikelen 102 et 105 ; Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 1, § 4, 6° et 7°, 31 à 34	Artikelen 2, <i>f</i>), 12 tot en met 17
Artikel 6	Herstelwet van 22 januari 1985, artikelen 100 <i>bis</i> , 100 <i>ter</i> , 102 <i>bis</i> et 102 <i>ter</i> ; Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 17, 35 à 37, 65, 65 <i>bis</i> et 65 <i>ter</i>	Artikelen 10, 18, 19, 37 en 38
Artikel 7	Gerechtelijk Wetboek, artikel 366, §§ 5 et 6 ; Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 35 à 37	Artikelen 18, 19, 37 en 38
Artikel 8	Koninklijk besluit van 7 mei 1999, artikel 12 ; Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikelen 11, tweede lid, et 32, § 2	--
Artikel 9		Artikelen 3, <i>c</i>), en 5
Artikel 10	Koninklijk besluit van 16 maart 2001, artikel 1, § 4, tweede lid, artikel 9, artikel 11, tweede lid, artikel 17, § 2, artikel 31, § 2, artikel 32, § 3, artikel 34, artikel 36 et artikel 72	Artikelen 7, 10 et 17
Artikel 11	Wet van 10 mei 2007	--
Artikel 12	Gerechtelijk Wetboek, artikelen 287 <i>septies</i> et 287 <i>octies</i>	--
Artikel 13	Wet van 10 mei 2007	--

Tableau de correspondance Directive -> projet d'arrêté royal		
Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil	La réglementation actuelle -- Code judiciaire -- Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales -- Arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations -- Arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire -- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire et l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire
Article 1 ^{er}	--	--
Article 2	Certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire	Article 2, e) et h)
Article 3	Arrêté royal du 16 mars 2001, article 1 ^{er} , § 4, 2 ^o , article 2, alinéa 2, 3 ^o et article 11, alinéa 1 ^{er} , 2 ^o	Articles 8, a), 11, 17 et 39
1. a)		
1. b)	Arrêté royal du 7 mai 1999, article 12 ; Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 1 ^{er} , § 4, 6 ^o et 7 ^o , 31 à 34	Articles 2, f), 12 à 17 et 31
1. c), d) et e)	Loi de redressement du 22 janvier 1985, articles 100bis, 100ter, 102bis et 102ter ; Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 17, 35 à 37, 65, 65bis et 65ter	Articles 10, 18, 19, 37 et 38
1. f)		Articles 3, c), et 5
2.	Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 11, alinéa 2 et 17, § 2	Article 10
Article 4	Arrêté royal du 16 mars 2001, article 1 ^{er} , § 4, 2 ^o , article 2, alinéa 2, 3 ^o et article 11, alinéa 1 ^{er} , 2 ^o	Articles 8, a), 11, 14 et 39
Article 5	Loi de redressement du 22 janvier 1985, articles 102 et 105 ; Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 1 ^{er} , § 4, 6 ^o et 7 ^o , 31 à 34	Articles 2, f), 12 à 17
Article 6	Loi de redressement du 22 janvier 1985, articles 100bis, 100ter, 102bis et 102ter ; Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 17, 35 à 37, 65, 65bis et 65ter	Articles 10, 18, 19, 37 et 38
Article 7	Code judiciaire, article 366, §§ 5 et 6 ; Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 35 à 37	Articles 18, 19, 37 et 38
Article 8	Arrêté royal du 7 mai 1999, article 12 ; Arrêté royal du 16 mars 2001, articles 11, alinéa 2, et 32, § 2	--
Article 9		Articles 3, c), et 5
Article 10	Arrêté royal du 16 mars 2001, article 1 ^{er} , § 4, alinéa 2, article 9, article 11, alinéa 2, article 17, § 2, article 31, § 2, article 32, § 3, article 34, article 36 et article 72	Articles 7, 10 et 17
Article 11	Loi du 10 mai 2007	--
Article 12	Code judiciaire, articles 287septies et 287octies	--
Article 13	Loi du 10 mai 2007	--

26 SEPTEMBER 2024. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan en het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op het Gerechtelijk Wetboek, artikel 177, § 2, zesde lid, vervangen bij de wet van 25 april 2007 en gewijzigd bij de wet van 7 mei 2024 en artikel 353bis, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 6 mei 1997, en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 7 mei 2024 en artikel 354, eerste lid, derde lid en vierde lid gewijzigd bij de wetten van 25 april 2007, 10 april 2014 en 7 mei 2024;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel;

Gelet op het advies nr. 65/2023 van de Gegevensbeschermingsautoriteit, gegeven op 24 maart 2023;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 25 april 2024;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 23 mei 2024;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting van 5 juni 2024;

Gelet op het protocol nr. 553 houdende de besluiten van de onderhandelingen van het Sectorcomité III Justitie, op datum van 25 juni 2024;

Gelet op het protocol nr. 91 houdende de besluiten van de onderhandeling in het onderhandelingscomité voor de griffiers, de referendarissen bij het Hof van Cassatie, de referendarissen, de parkejuristen en de criminologen van de rechterlijke orde, gesloten op 25 juni 2024;

Gelet op advies nr. 76.916/1/V van de Raad van State, gegeven op 31 juli 2024, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I — Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit besluit zet de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, gedeeltelijk om.

HOOFDSTUK II — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan*

Art. 2. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 oktober 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 1, eerste lid, 4°, worden de woorden “en de parkejuristen” vervangen door de woorden “, de parkejuristen en de criminologen”;

b) in paragraaf 1, eerste lid, 5°, worden de woorden “en de adviseurs” ingevoegd tussen de woorden “de attachés” en de woorden “in de dienst”;

c) in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “en de parkejuristen” vervangen door de woorden “, de parkejuristen en de criminologen”;

d) in paragraaf 3, eerste lid, worden de bepalingen onder 2° en 4° opgeheven;

e) in paragraaf 4, eerste lid, wordt de bepaling onder 2° aangevuld met de volgende zin:

“het artikel 30, § 4, van dezelfde wet is evenwel van toepassing op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst is in dienst genomen en dat gebruik maakt van het omstandigheidsverlof voorzien bij dit besluit, bij de geboorte van een kind;”;

26 SEPTEMBRE 2024. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire et l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le Code judiciaire, l'article 177, § 2, alinéa 6, remplacé par la loi du 25 avril 2007 et modifié par la loi du 7 mai 2024 et l'article 353bis, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 6 mai 1997, et modifié en dernier lieu par la loi du 7 mai 2024 et l'article 354, alinéas 1^{er}, 3 et 4, modifié par les lois du 25 avril 2007, 10 avril 2014 et du 7 mai 2024 ;

Vu l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire ;

Vu l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire ;

Vu l'avis n° 65/2023 de l'Autorité de protection des données, donné le 24 mars 2023 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 25 avril 2024 ;

Vu l'accord de la Ministre de la Fonction publique, donné le 23 mai 2024 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget donné 5 juin 2024 ;

Vu le protocole n° 553 consignnant les conclusions de la négociation au sein du Comité de secteur III Justice, en date du 25 juin 2024 ;

Vu le protocole n° 91 consignnant les conclusions de la négociation au sein du comité de négociation pour les greffiers, les référendaires près la Cour de cassation, les référendaires, les juristes de parquet et les criminologues de l'ordre judiciaire, conclu le 25 juin 2024 ;

Vu l'avis n° 76.916/1/V du Conseil d'Etat, donné le 31 juillet 2024, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er} — Disposition introductive

Article 1^{er}. Le présent arrêté transpose partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil.

CHAPITRE II — *Modifications de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire*

Art. 2. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 octobre 2020, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4°, les mots « et aux juristes de parquet » sont remplacés par les mots « , aux juristes de parquet et aux criminologues » ;

b) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, les mots « et aux conseillers » sont insérés entre les mots « aux attachés » et les mots « au service » ;

c) dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « et les juristes de parquet » sont remplacés par les mots « , les juristes de parquet et les criminologues » ;

d) dans le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les 2° et 4° sont abrogés ;

e) dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, le 2° est complété par la phrase suivante :

« l'article 30, § 4, de la même loi est cependant applicable au membre du personnel engagé par contrat de travail qui fait usage du congé de circonstances, prévu par le présent arrêté, à la naissance d'un enfant ; » ;

f) in paragraaf 4, eerste lid, wordt de bepaling onder 7° vervangen als volgt:

“7° het adoptieverlof en het opvangverlof, in zoverre dat het personeelslid geen gebruik maakte van de bepalingen van artikel 30^{ter}, §§ 1 tot 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het artikel 30^{ter}, § 4, van dezelfde wet is evenwel van toepassing op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven en dat gebruik maakt van het adoptieverlof voorzien bij dit besluit;”;

g) in paragraaf 4, eerste lid, worden de bepalingen onder 7°/1 en 7°/2 ingevoegd, luidende:

“7°/1 het pleegzorgverlof, in zoverre dat het personeelslid geen gebruik maakte van de bepalingen van artikel 30^{quater} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

7°/2 het pleegouderverlof, in zoverre dat het personeelslid geen gebruik maakte van de bepalingen van artikel 30^{sexies}, §§ 1 tot 4 en § 6, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het artikel 30^{sexies}, § 5, van dezelfde wet is evenwel van toepassing op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven en dat gebruik maakt van het pleegouderverlof voorzien bij dit besluit;”;

h) paragraaf 4, eerste lid, wordt aangevuld met de bepalingen onder 16° en 17°, luidende :

“16° het zorgverlof, in zoverre dat het personeelslid geen gebruik maakte van de bepalingen van artikel 30^{bis}, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten. Het artikel 30^{bis}, § 2, zevende tot en met het negende lid, van dezelfde wet is evenwel van toepassing op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven en gebruik maakt van het zorgverlof bepaald bij dit besluit;

17° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.”.

Art. 3. In artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt aangevuld met de bepalingen onder 3°, 4°, 5° en 6°, luidende:

“3° langdurige pleegzorg: pleegzorg zoals omschreven in artikel 30^{sexies}, § 6, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

4° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg;

5° pleegkind: het kind waarvoor het personeelslid of zijn echtgeno(o)t(e) in het kader van pleegzorg is aangesteld door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming;

6° pleegvader en -moeder: de pleegouder die in het kader van pleegzorg is aangesteld door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming;”;

b) het eerste lid wordt aangevuld met de bepaling onder 7°, luidende:

“7° aangetekende zending : een aangetekende zending en wanneer ze elektronisch gebeurt, verzonden via een gekwalificeerde dienst voor elektronisch aangetekende bezorging in de zin van artikel 3.37. van de verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG.”;

c) het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“In afwijking van de bepalingen van het eerste lid, 2°, wordt onder werkdagen verstaan alle dagen met uitzondering van de zaterdagen, zondagen en feestdagen, bedoeld in artikel 10, eerste lid, voor de toepassing van artikel 6/2 en artikel 46, derde lid.”.

Art. 4. In artikel 6 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “14 tot 30” worden telkens vervangen door de woorden “14 tot 30^{bis}”;

2° in het eerste lid worden de woorden “Onder voorbehoud van de toepassing van de artikelen 331, 331^{bis} en 332 van het Gerechtelijk Wetboek, worden de verlopen” vervangen door de woorden “De verlopen worden”;

3° in het tweede lid, bepaling onder 3°, worden de woorden “en de adviseurs” ingevoegd tussen de woorden “aan de attachés” en de woorden “in de dienst”;

f) dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, le 7° est remplacé comme suit :

« 7° au congé d’adoption et au congé d’accueil, dans la mesure où le membre du personnel n’a pas fait usage des dispositions de l’article 30^{ter}, §§ 1^{er} à 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L’article 30^{ter}, § 4, de la même loi est cependant applicable au membre du personnel engagé par contrat de travail qui fait usage du congé d’adoption prévu par le présent arrêté ; » ;

g) dans le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, sont insérés les 7°/1 et 7°/2 rédigés comme suit :

« 7°/1 au congé pour soins d’accueil, dans la mesure où le membre du personnel n’a pas fait usage des dispositions de l’article 30^{quater} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

7°/2 au congé parental d’accueil, dans la mesure où le membre du personnel n’a pas fait usage des dispositions de l’article 30^{sexies}, §§ 1^{er} à 4 et § 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L’article 30^{sexies}, § 5, de la même loi est cependant applicable au membre du personnel engagé par contrat de travail qui fait usage du congé parental d’accueil prévu par le présent arrêté ; » ;

h) le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, est complété par les 16° et 17° rédigés comme suit :

« 16° au congé d’aidant, dans la mesure où le membre du personnel n’a pas fait usage des dispositions de l’article 30^{bis}, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L’article 30^{bis}, § 2, alinéas 7 à 9, de la même loi est cependant applicable au membre du personnel engagé par contrat de travail qui fait usage du congé d’aidant défini par le présent arrêté ;

17° au congé pour motifs impérieux d’ordre familial. ».

Art. 3. Dans l’article 2 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 7 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées :

a) l’alinéa 1^{er} est complété par les 3°, 4°, 5° et 6° rédigés comme suit :

« 3° placement familial de longue durée : le placement décrit à l’article 30^{sexies}, § 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

4° placement familial de courte durée : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée ;

5° enfant placé : l’enfant pour lequel le membre du personnel ou son conjoint, a été désigné dans le cadre du placement familial par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents en matière de protection de la jeunesse ;

6° père ou mère d’accueil : le parent d’accueil qui a été désigné dans le cadre du placement familial par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents en matière de protection de la jeunesse ; » ;

b) l’alinéa 1^{er} est complété par le 7° rédigé comme suit :

“7° envoi recommandé : un envoi recommandé, et s’il est électronique, envoyé via un service d’envoi recommandé électronique qualifié au sens de l’article 3.37. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE. » ;

c) l’article est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Par dérogation aux dispositions de l’alinéa 1^{er}, 2°, on entend par jours ouvrables tous les jours à l’exception des samedis, dimanches et jours fériés visés à l’article 10, alinéa 1^{er}, pour l’application de l’article 6/2 et de l’article 46, alinéa 3. ».

Art. 4. A l’article 6 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 30 juillet 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « 14 à 30 » sont chaque fois remplacés par les mots « 14 à 30^{bis} » ;

2° dans l’alinéa 1^{er}, les mots « Sous réserve de l’application des articles 331, 331^{bis} et 332 du Code judiciaire, les » sont remplacés par le mot « Les » ;

3° dans l’alinéa 2, 3°, les mots « et aux conseillers » sont insérés entre les mots « aux attachés » et les mots « au service » ;

4° in het tweede lid, bepaling onder 4° worden de woorden “en parketjuristen” vervangen door de woorden “, de parketjuristen en de criminologen”.

Art. 5. In hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk *Ibis* ingevoegd met titel “De flexibele werkregelingen”, bestaand uit de artikel 6/2, luidende:

“Hoofdstuk *Ibis*. De flexibele werkregelingen

Art. 6/2. § 1. Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht op aanpassing van de bestaande arbeidsregeling en het bestaande uurrooster, heeft het personeelslid het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoel-einden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkrooster van het personeelslid;

2° zorgdoeleinden:

a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte tot het kind twaalf jaar wordt;

b) de zorg voor een kind in het kader van een adoptie, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;

c) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om medische reden behoefte heeft aan zorg of steun;

3° gezinslid: elk persoon die samenleeft met het personeelslid op dezelfde woonplaats;

4° familielid: de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten in de eerste graad van het personeelslid;

5° een medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er een behoefte is aan zorg of steun, dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De leeftijdsgrens bepaald in het tweede lid, 2°, a) en b) wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoe-ning heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de aangevraagde periode.

§ 2. Het personeelslid maakt gebruik van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij onthoudt zich van elk misbruik ervan.

§ 3. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wenst te bekomen, bezorgt de overheid waaronder hij ressorteert hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan worden ingekort op verzoek van het personeelslid en als de overheid hiermee akkoord gaat.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de overheid waaronder hij ressorteert waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door aangetekende zending, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de overheid waaronder hij ressorteert.

Uit de aanvraag moet blijken dat het personeelslid zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. De aanvraag bevat minstens de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;

3° het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd, met inbegrip van de identiteit van de persoon ten behoeve van wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

4° dans l’alinéa 2, 4°, les mots « et aux juristes de parquet » sont remplacés par les mots « , aux juristes de parquet et aux criminologues ».

Art. 5. Dans le même arrêté, un chapitre *Ibis* intitulé « Des formules souples de travail », est inséré, comportant l’article 6/2, rédigé comme suit :

« Chapitre *Ibis*. Des formules souples de travail

Art. 6/2. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires prévoyant un droit à l’adaptation du régime et de l’horaire de travail existants, le membre du personnel a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s’occuper d’un proche.

Pour l’application du présent article, on entend par :

1° formule souple de travail : un aménagement de l’horaire de travail existant du membre du personnel ;

2° dans le but de s’occuper d’un proche :

a) s’occuper de son enfant de la naissance jusqu’à ce que l’enfant atteigne son douzième anniversaire ;

b) s’occuper d’un enfant dans le cadre d’une adoption, à partir de l’inscription de l’enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence et ce, jusqu’à ce que l’enfant atteigne son douzième anniversaire ;

c) l’octroi de soins personnels ou d’une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale ;

3° membre du ménage : toute personne cohabitant avec le membre du personnel ;

4° membre de la famille : le conjoint du membre du personnel ou la personne avec qui le membre du personnel cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l’ancien Code civil, de même que les parents du membre du personnel jusqu’au premier degré ;

5° une raison médicale rendant nécessaires des soins ou une aide : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu’il nécessite des soins ou une aide, à savoir toute forme d’assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L’âge limite déterminé à l’alinéa 2, 2°, a) et b) est fixé à 21 ans lorsque l’enfant est atteint d’une incapacité physique ou mentale d’au moins 66 % ou d’une affection qui a pour conséquence qu’au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l’échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu’au moins 9 points sont reconnus dans l’ensemble des trois piliers de l’échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée.

§ 2. Le membre du personnel fait usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l’objectif pour lequel il a été instauré. Il s’abstient de tout usage abusif.

§ 3. Le membre du personnel qui souhaite obtenir une formule souple de travail transmet à l’autorité dont il relève une demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois à l’avance. Ce délai peut être réduit à la demande du membre du personnel et moyennant l’accord de l’autorité.

La demande est effectuée soit par la remise d’un écrit à l’autorité dont il relève dont ce dernier signe un double à titre d’accusé de réception, soit par envoi recommandé, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l’autorité dont il relève.

Il doit apparaître de la demande que le membre du personnel invoque le droit à une formule souple de travail. En outre, la demande contient au moins les éléments suivants :

1° la formule souple de travail souhaitée ;

2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois ;

3° le but de s’occuper d’un proche pour lequel la formule souple de travail est demandée, y compris l’identité de la personne pour laquelle la formule souple de travail est demandée.

§ 4. De overheid waaronder het personeelslid ressorteert beoordeelt deze aanvraag en geeft er een schriftelijk gevolg aan binnen de maand volgend op de aanvraag.

De overheid waaronder het personeelslid ressorteert kan de aanvraag inwilligen, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Het uitblijven van een antwoord van de overheid waaronder het personeelslid ressorteert wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 5. De overheid waaronder het personeelslid ressorteert en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

§ 6. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvraag neemt, verstrekt het personeelslid de overheid waaronder hij ressorteert het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste in het kalenderjaar van de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 7. Het personeelslid heeft het recht om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijk uurrooster te hervatten, mits hij de overheid onder welke hij ressorteert hiervan tien werkdagen vooraf schriftelijk op de hoogte brengt en mits hij minstens één maand heeft gewerkt volgens de overeengekomen flexibele werkregeling.”.

Art. 6. In artikel 7 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 2 juni 2010 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 november 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het achtste streepje worden de woorden “vanaf 64 jaar” vervangen door de woorden “op 64 jaar”;

2° het artikel wordt aangevuld met de bepalingen onder een negende en een tiende streepje, luidende:

“- op 65 jaar: 34 werkdagen;

- vanaf 66 jaar: 35 werkdagen.”.

Art. 7. In artikel 9, § 1, vijfde lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 juli 2018, worden de woorden “geboorteverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof toegekend bij het artikel 30, § 2, het artikel 30^{ter} en het artikel 30^{quater}” vervangen door de woorden “geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof toegekend bij het artikel 30, § 2, het artikel 30^{ter}, het artikel 30^{quater} en het artikel 30^{sexies}”.

Art. 8. In artikel 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 7 oktober 2013 en 3 februari 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat. Bij ontstentenis van een persoon die dit verlof opneemt op grond van de afstamming met het kind heeft het personeelslid dat samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats met de moeder van het kind recht op het verlof. Het recht op moederschapsverlof, vermeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit voor een zelfde ouder het recht op het omstandigheidsverlof bij de geboorte uit. Het verlof bedraagt 20 werkdagen;”;

b) in het eerste lid, wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

“3° overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het personeelslid, overlijden van het natuurlijk kind of het adoptiekind, van het personeelslid, of van diens echtgeno(o)t(e): 10 werkdagen, waarbij drie werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en zeven werkdagen door het personeelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze verlofdagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de werkgever;”;

§ 4. L'autorité dont le membre du personnel relève examine la demande et fournit une réponse écrite dans le mois suivant la demande.

L'autorité dont le membre du personnel relève peut accepter ou rejeter la demande, ou faire une contreproposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins.

L'absence de réponse de l'autorité dont le membre du personnel relève est assimilée à un accord.

§ 5. L'autorité dont le membre du personnel relève et le membre du personnel peuvent convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

§ 6. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le membre du personnel fournit à l'autorité dont il relève le document ou les documents à l'appui du but invoqué.

Dans le cas où la demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille nécessitant des soins ou une aide pour une raison médicale, la preuve en est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt au cours de l'année civile de la demande et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

§ 7. Le membre du personnel a le droit de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail afin de reprendre son horaire de travail initial, à condition d'en informer par écrit l'autorité dont il relève dix jours ouvrables à l'avance et d'avoir travaillé pendant au moins un mois selon la formule souple de travail convenue. ».

Art. 6. À l'article 7 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 2 juin 2010 et modifié par l'arrêté royal du 27 novembre 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° au huitième tiret, les mots « à partir de 64 ans » sont remplacés par les mots « à 64 ans » ;

2° l'article est complété par les neuvième et dixième tirets, rédigés comme suit :

« - à 65 ans : 34 jours ouvrables ;

- à partir de 66 ans : 35 jours ouvrables. ».

Art. 7. Dans l'article 9, § 1^{er}, alinéa 5, du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 7 octobre 2013 et modifié par l'arrêté royal du 30 juillet 2018, les mots « congé à l'occasion d'une naissance, d'adoption et pour soins d'accueil accordé par l'article 30, § 2, l'article 30^{ter} et l'article 30^{quater} » sont remplacés par les mots « congé à l'occasion d'une naissance, congé d'adoption, congé pour soins d'accueil et congé parental d'accueil accordé par l'article 30, § 2, l'article 30^{ter}, l'article 30^{quater} et l'article 30^{sexies} ».

Art. 8. Dans l'article 11 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux du 7 octobre 2013 et du 3 février 2021, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard du membre du personnel. À défaut d'une personne qui prend ce congé sur la base de la filiation avec l'enfant, le membre du personnel qui vit en couple avec la mère de l'enfant au même domicile a droit au congé. Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent le droit au congé de circonstances à la naissance. Le congé s'élève à 20 jours ouvrables ; » ;

b) dans l'alinéa 1^{er}, le 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° le décès du conjoint du membre du personnel, le décès de l'enfant naturel ou de l'enfant adoptif du membre du personnel ou de son conjoint, ou le décès de son conjoint : 10 jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et sept jours ouvrables à choisir par le membre du personnel dans l'année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel et moyennant l'accord de l'employeur, aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris ; » ;

c) in het eerste lid, wordt een bepaling onder 3°/1 ingevoegd, luidende:

“3°/1 overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, schoondochter, schoonzoon van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e): vier werkdagen waarbij drie werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en één werkdag door het personeelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze werkdagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de werkgever;”;

d) in het eerste lid, wordt een bepaling onder 7°/1 ingevoegd, luidende:

“7°/1 overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 werkdag;”;

e) het artikel wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“De banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg worden, voor de toepassing van het eerste lid, 3° en 3°/1, gelijkgesteld met de door die bepalingen geïmpeerde familiebanden, op voorwaarde dat het overlijden zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg. In dat verband wordt het pleegkind gelijkgesteld met het kind, de pleegmoeder met de moeder, de pleegvader met de vader, en zo verder.

De banden die ontstaan ingevolge een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg worden, voor de toepassing van het eerste lid, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° en 10°, gelijkgesteld met de door die bepalingen geïmpeerde familiebanden, op voorwaarde dat de gebeurtenis zich voordoet, hetzij tijdens een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg, hetzij na afloop van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg waarbij het pleegkind gedurende een onafgebroken periode van drie jaar op permanente en affectieve wijze deel heeft uitgemaakt van het pleeggezin. In dat verband wordt het pleegkind gelijkgesteld met het kind, de pleegmoeder met de moeder, de pleegvader met de vader, en zo verder.”.

Art. 9. In hetzelfde besluit wordt een artikel 11/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 11/1. In geval een verlof wegens ziekte andere dan een beroepsziekte, of ten gevolge van een ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval van of naar het werk, aansluit op de afwezigheid wegens het omstandigheidsverlof dat op grond van artikel 11, 3°, wordt toegekend, dan worden de opgenomen dagen van omstandigheidsverlof vanaf de vijfde dag in mindering gebracht van het saldo van de verloven waarop artikel 38 recht geeft, op voorwaarde dat deze vijfde dag aansluit op een vierde dag afwezigheid toegestaan op grond van artikel 11, 3°.

In afwijking van het eerste lid, gebeurt de aanrekening voor bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeel op de periode van het gewaarborgd loon zoals bepaald in artikel 52 en artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”.

Art. 10. Artikel 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 17. § 1. Het personeelslid bekomt zorgverlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om medische redenen behoefte heeft aan zorg of steun.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° gezinslid: het bepaalde onder artikel 6/2, § 1, tweede lid, 3°;

2° familielid: het bepaalde onder artikel 6/2, § 1, tweede lid, 4°;

3° een medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun: het bepaalde onder artikel 6/2, § 1, tweede lid, 5°.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het zorgverlof, deelt dit vooraf mee aan de overheid waaronder hij ressorteert.

Het personeelslid legt zo spoedig mogelijk ter staving een doktersattest voor dat in het jaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of het familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 2. De duur van de verloven bedoeld in § 1 is beperkt tot vijf werkdagen per jaar. Het verlof wordt genomen per dag, in aaneensluitende dagen of per halve dag.

c) dans l’alinéa 1^{er}, il est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

« 3°/1 le décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du beau-fils du membre du personnel ou de son conjoint : quatre jours ouvrables dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s’achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à choisir par le membre du personnel dans l’année qui suit le jour du décès. Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel et moyennant l’accord de l’employeur, aux deux périodes au cours desquelles ces jours ouvrables doivent être pris ; » ;

d) dans l’alinéa 1^{er}, il est inséré un 7°/1 rédigé comme suit :

« 7°/1 le décès d’un enfant qui était placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre d’un placement familial de courte durée au moment du décès : 1 jour ouvrable ; » ;

e) l’article est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« Les liens qui découlent d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée sont, pour l’application de l’alinéa 1^{er}, 3° et 3°/1, assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que le décès survienne soit pendant un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée, soit après la fin d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée. Dans ce contexte, l’enfant placé est assimilé à l’enfant, la mère d’accueil à la mère, le père d’accueil au père, et ainsi de suite.

Les liens qui découlent d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée sont, pour l’application de l’alinéa 1^{er}, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9° et 10°, assimilés aux liens familiaux consacrés par ces dispositions, à condition que l’événement survienne soit pendant un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée, soit après la fin d’un placement dans le cadre d’un placement familial de longue durée dans lequel l’enfant placé a fait partie de la famille d’accueil de manière permanente et affective pendant une période ininterrompue de trois ans. Dans ce contexte, l’enfant placé est assimilé à l’enfant, la mère d’accueil à la mère, le père d’accueil au père, et ainsi de suite. ».

Art. 9. Dans le même arrêté, il est inséré un article 11/1, rédigé comme suit :

« Art. 11/1. Si un congé résultant d’une maladie autre qu’une maladie professionnelle, ou d’un accident autre qu’un accident du travail ou qu’un accident survenu sur le chemin du travail, suit directement l’absence résultant du congé de circonstance accordé conformément à l’article 11, 3°, les jours du congé de circonstance pris à partir du cinquième jour sont décomptés du solde des congés auxquels donne droit l’article 38, à condition que le cinquième jour suive un quatrième jour d’absence autorisé conformément à l’article 11, 3°.

Par dérogation à l’alinéa 1^{er}, l’imputation pour le personnel engagé par contrat de travail est effectuée sur la période de la rémunération garantie, comme prévu dans les articles 52 et 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 10. L’article 17 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 7 octobre 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 17. § 1^{er}. Le membre du personnel obtient le congé d’aidant dans le but de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre de la famille qui nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale.

Pour l’application du présent article, on entend par :

1° membre du ménage : la disposition de l’article 6/2, § 1^{er}, alinéa 2, 3° ;

2° membre de la famille : la disposition de l’article 6/2, § 1^{er}, alinéa 2, 4° ;

3° une raison médicale rendant nécessaires des soins ou une aide : la disposition de l’article 6/2, § 1^{er}, alinéa 2, 5°.

Le membre du personnel qui souhaite faire usage du congé d’aidant en informe préalablement l’autorité dont il relève.

Le membre du personnel fournit aussi vite que possible, à titre de preuve, un certificat médical délivré par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l’année où le congé d’aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

§ 2. La durée des congés visés au § 1^{er} est limitée à cinq jours ouvrables par an. Le congé peut être pris par jour, par jours consécutifs ou par demi-jour.

De duur van de verloven bedoeld in § 1 wordt verminderd met het aantal werkdagen zorgverlof dat reeds werd opgenomen in hetzelfde jaar in toepassing van artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 3. De verloven bedoeld in dit artikel worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.”.

Art. 11. In artikel 30 van hetzelfde besluit, worden de woorden “vaderschapsverlof” telkens vervangen door de woorden “omgezet moederschapsverlof” en worden de woorden “de vader” telkens vervangen door de woorden “de vader of de meemoeder”.

Art. 12. In artikel 31, § 1, van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 30 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid, worden de woorden “bij de geboorte of bij de adoptie van zijn kind of bij de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg” vervangen door de woorden “bij de geboorte of bij de adoptie van zijn kind”;

b) in het derde lid wordt de bepaling onder 3° opgeheven;

c) in het vierde lid, worden de woorden “of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag” ingevoegd tussen de woorden “betreffende de kinderbijslag” en de woorden “, is er geen leeftijdsgrens”.

Art. 13. Het opschrift van hoofdstuk VI van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt vervangen als volgt :

“Hoofdstuk VI.- Adoptieverlof, opvangverlof, pleegouderverlof en pleegzorgverlof”.

Art. 14. Artikel 33 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 12 juli 2006 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 7 oktober 2013 en 30 juli 2018, wordt vervangen als volgt:

“Art. 33. § 1. Een adoptieverlof wordt toegestaan gedurende een periode van maximum zes weken aan het personeelslid dat een minderjarig kind adopteert.

Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:

- 1° met drie weken vanaf 1 november 2024;
- 2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

In geval van twee adoptieouders worden deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld.

Het tweede lid is enkel van toepassing op aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 2 vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking en voor zover het adoptieverlof ten vroegste aanvangt vanaf diezelfde datum van inwerkingtreding.

Het verlof kan worden gesplitst in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de zeven maanden na de opname van het kind in het gezin van het personeelslid. In het kader van een interlandelijke adoptie kan het personeelslid op zijn vraag ten hoogste vier weken van dit verlof opnemen vooraleer het kind effectief in het gezin wordt opgenomen om de daadwerkelijke opvang van kind in zijn gezin voor te bereiden.

§ 2. Het personeelslid dat het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. De mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het personeelslid dient de volgende documenten voor te leggen:

1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan het personeelslid wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste vier weken te verkrijgen vooraleer het kind wordt opgenomen in het gezin;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt om het resterend verlof te kunnen opnemen;

3° een verklaring op eer die, al naargelang het geval, de verdeling van de bijkomende weken adoptieverlof tussen de twee adoptieouders of de toewijzing van deze weken aan de enige adoptieouder die van dit verlof gebruik maakt, vastlegt. Deze verklaring op eer is enkel nodig als het adoptiegezin bestaat uit twee adoptieouders.

La durée des congés visés au § 1^{er} est réduite du nombre de jours ouvrables de congé d’aidant déjà pris au cours de la même année, en application de l’article 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3. Les congés visés dans le présent article sont assimilés à des périodes d’activité de service. ».

Art. 11. Dans l’article 30 du même arrêté, les mots « congé de paternité » sont chaque fois remplacés par les mots « congé de maternité converti » et les mots « le père » sont chaque fois remplacés par les mots « le père ou la coparente ».

Art. 12. Dans l’article 31, § 1^{er}, du même arrêté, remplacé par l’arrêté royal du 30 juillet 2018, les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l’alinéa 1^{er}, les mots « lors de la naissance, de l’adoption de son enfant ou le placement d’un enfant dans une famille d’accueil dans le cadre de la politique d’accueil » sont remplacés par les mots « lors de la naissance ou de l’adoption de son enfant » ;

b) dans l’alinéa 3, le 3° est supprimé ;

c) dans l’alinéa 4, les mots « ou que 9 points au moins ont été reconnus dans l’ensemble des trois piliers de l’échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales » sont insérés entre les mots « relative aux allocations familiales » et les mots « , il n’y a pas de limite d’âge ».

Art. 13. L’intitulé du chapitre VI du même arrêté, remplacé par l’arrêté royal du 7 octobre 2013, est remplacé comme suit :

« Chapitre VI. Congé d’adoption, congé d’accueil, congé parental d’accueil et congé pour soins d’accueil ».

Art. 14. L’article 33 du même arrêté, remplacé par l’arrêté royal du 12 juillet 2006 et modifié par les arrêtés royaux du 7 octobre 2013 et du 30 juillet 2018, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 33. § 1^{er}. Un congé d’adoption est accordé pendant une période de maximum six semaines au membre du personnel qui adopte un enfant mineur.

Le congé d’adoption de six semaines par parent adoptif est allongé pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° de trois semaines à partir du 1^{er} novembre 2024 ;
- 2° de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 3° de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

S’il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires.

L’alinéa 2 ne s’applique qu’aux demandes introduites conformément au paragraphe 2 à partir de l’entrée en vigueur de l’allongement concerné et pour autant que le congé d’adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d’entrée en vigueur.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les sept mois qui suivent l’accueil de l’enfant dans la famille du membre du personnel. Dans le cadre d’une adoption internationale, le membre du personnel peut, à sa demande, prendre maximum quatre semaines de ce congé avant que l’enfant ne soit effectivement accueilli dans la famille afin de préparer l’accueil effectif de l’enfant dans sa famille.

§ 2. Le membre du personnel qui souhaite bénéficier du congé par application du présent article communique à l’autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l’autorité n’accepte un délai plus court à la demande de l’intéressé.

Le membre du personnel doit présenter les documents suivants :

1° une attestation, délivrée par l’autorité centrale communautaire compétente, qui confirme l’attribution de l’enfant au membre du personnel pour obtenir le congé de quatre semaines au plus avant que l’enfant ne soit accueilli dans la famille ;

2° une attestation qui confirme l’inscription de l’enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant ;

3° une déclaration sur l’honneur attestant, selon le cas, de la répartition des semaines supplémentaires de congé d’adoption entre les deux parents adoptifs ou de l’attribution de ces semaines au seul parent adoptif qui utilise ce congé. Cette déclaration sur l’honneur n’est nécessaire que si la famille adoptive se compose de deux parents adoptifs.

§ 3. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten worden toegekend in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verminderd met vier weken, wanneer het personeelslid voor hetzelfde kind een omstandigheidsverlof in toepassing van artikel 11, eerste lid, 2°, of een geboorteverlof in toepassing van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft genoten.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verminderd met het aantal weken opvangverlof in toepassing van artikel 33bis dat het personeelslid reeds heeft genoten voor hetzelfde kind.”.

Art. 15. In artikel 33bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 12 juli 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “of die een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin” opgeheven;

2° het derde lid wordt aangevuld met de woorden “of dat ten minste 9 punten worden toegekend in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag”.

Art. 16. In hetzelfde besluit wordt een artikel 33quater ingevoegd, luidende:

“Art. 33quater. § 1. Onverminderd artikel 33ter, heeft het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door een gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming en die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken.

Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken pleegouderverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het pleegouderverlof van zes weken per ouder wordt als volgt opgetrokken voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen:

1° met drie weken vanaf 1 november 2024;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Het derde lid is enkel van toepassing op aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 2 vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking en voor zover het pleegouderverlof ten vroegste aanvangt vanaf diezelfde datum van inwerkingtreding.

Indien het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het kind, worden de bijkomende weken bedoeld in het derde lid onderling tussen hen verdeeld.

§ 2. Om het recht op pleegouderverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

Het personeelslid dat het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. De mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het personeelslid dient, ten laatste bij de aanvang van het pleegouderverlof, de volgende documenten voor te leggen:

1° de documenten ter staving van de gebeurtenis die het recht op pleegouderverlof doet ontstaan;

§ 3. La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximum du congé d'adoption est allongé de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

La durée maximum du congé d'adoption est réduite de quatre semaines, lorsque le membre du personnel a obtenu pour le même enfant un congé de circonstances en application de l'article 11, alinéa 1^{er}, 2°, ou un congé à l'occasion d'une naissance en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La durée maximum du congé d'adoption est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 33bis, que le membre du personnel a déjà obtenu pour le même enfant. ».

Art. 15. A l'article 33bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 12 juillet 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil » sont abrogés ;

2° l'alinéa 3 est complété par les mots « ou que 9 points au moins ont été reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ».

Art. 16. Dans le même arrêté, il est inséré un article 33quater, rédigé comme suit :

« Art. 33quater. § 1^{er}. Sans préjudice de l'article 33ter, le membre du personnel qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une communauté compétente ou par les services communautaires compétents en matière de protection de la jeunesse et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum six semaines.

Dans le cas où le membre du personnel choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Le congé parental d'accueil de six semaines par parent est allongé de la manière suivante pour le parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil ensemble :

1° de trois semaines à partir du 1^{er} novembre 2024;

2° de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025;

3° de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

L'alinéa 3 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 2 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé parental d'accueil prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.

Si la famille d'accueil comprend deux personnes, qui sont désignées ensemble comme parent d'accueil de l'enfant, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées à l'alinéa 3.

§ 2. Pour pouvoir exercer le droit au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du membre du personnel dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

Le membre du personnel qui souhaite bénéficier du congé par application du présent article communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. La communication se fait par écrit au minimum un mois avant le début du congé, sauf si l'autorité accepte un délai plus court à la demande de la personne intéressée.

Le membre du personnel doit, au plus tard au début du congé parental d'accueil, présenter les documents suivants :

1° les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé parental d'accueil ;

2° een verklaring op eer die, al naargelang het geval, de verdeling van de bijkomende weken pleegouderverlof tussen de twee pleegouders of de toewijzing van deze weken aan de enige pleegouder die van dit verlof gebruik maakt, vastlegt. Deze verklaring op eer is enkel nodig als het pleeggezin bestaat uit twee pleegouders.

§ 3. De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten worden toegekend in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd ingeval van gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verminderd met het aantal weken opvangverlof in toepassing van artikel 33bis dat het personeelslid reeds heeft genoten voor hetzelfde kind.”.

Art. 17. In artikel 34 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Het adoptieverlof, het opvangverlof, het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.”.

Art. 18. In artikel 35, eerste lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, worden de woorden “vijfenvertig werkdagen” vervangen door de woorden “twintig werkdagen”.

Art. 19. Artikel 37 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 juli 2004, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voorafgaand aan de vermindering bepaald in het eerste lid wordt de maximumduur van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor het personeelslid in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst verminderd met de maximumduur van het verlof bedoeld in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Voor deze berekening wordt één werkdag verlof om dwingende redenen van familiaal belang gelijkgesteld met één dag verlof om dwingende redenen in toepassing van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”.

Art. 20. In artikel 44bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, worden de woorden “directeur-generaal van het Directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie” vervangen door de woorden “directeur van de Stafdienst Personeel en Organisatie”.

Art. 21. In artikel 46 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 20 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt aangevuld met de bepaling onder 3°, luidende:

“3° wanneer hij als persoon met een handicap, verhinderd is voltijds te werken als gevolg van zijn handicap; onder “persoon met een handicap” wordt verstaan de persoon bedoeld onder artikel 1 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende de inclusie van personen met een handicap en redelijke aanpassingen tijdens selecties.”;

b) het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“In afwijking van het eerste lid, 1°, kan het personeelslid eveneens vragen om zijn ambt met verminderde prestaties wegens medische redenen uit te oefenen wanneer hij na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van tenminste dertig dagen het werk minder dan tien werkdagen heeft hervat.”.

Art. 22. In artikel 47 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 20 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Het personeelslid bedoeld in artikel 46, eerste lid, 1°, kan zijn ambt opnieuw opnemen ten belope van 40 %, 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximum vier maanden.

De verminderde prestaties mogen worden toegestaan voor een periode van één maand, tenzij de arts van het Bestuur van de medische expertise uitdrukkelijk beslist om meerdere aansluitende maanden toe te staan. Verlengingen mogen worden toegestaan indien het Bestuur van de medische expertise bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de

2° une déclaration sur l'honneur attestant, selon le cas, de la répartition des semaines supplémentaires de congé parental d'accueil entre les deux parents d'accueil ou de l'attribution de ces semaines au seul parent d'accueil qui utilise ce congé. Cette déclaration sur l'honneur n'est nécessaire que si la famille d'accueil se compose de deux parents d'accueil.

§ 3. La durée maximum du congé parental d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La durée maximum du congé parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement de longue durée.

La durée maximum du congé parental d'accueil est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 33bis, que le membre du personnel a déjà obtenu pour le même enfant. ».

Art. 17. Dans l'article 34 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé pour soins d'accueil et le congé parental d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service. ».

Art. 18. Dans l'article 35, alinéa 1^{er}, du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, les mots « quarante cinq jours ouvrables » sont remplacés par les mots « vingt jours ouvrables ».

Art. 19. L'article 37 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 14 juillet 2004, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Préalablement à la réduction visée à l'alinéa 1^{er}, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite, pour le membre du personnel engagé par contrat de travail, de la durée maximum du congé visé à l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Pour ce calcul, un jour ouvrable de congé pour motifs impérieux d'ordre familial est assimilé à un jour de congé pour raisons impérieuses en application de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 20. Dans l'article 44bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, les mots « directeur général de la Direction générale de l'Organisation judiciaire » sont remplacés par les mots « directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation ».

Art. 21. Dans l'article 46 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 20 juillet 2010, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'alinéa 1^{er} est complété par le 3° rédigé comme suit :

« 3° lorsque, en tant que personne handicapée, il est empêché de travailler à temps plein en conséquence de son handicap ; par « personne handicapée », on entend la personne visée à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant l'inclusion des personnes handicapées et des aménagements raisonnables lors de sélections. » ;

b) l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 1°, le membre du personnel peut également demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales lorsqu'il a repris le travail pour moins de dix jours ouvrables après une absence ininterrompue pour maladie de minimum trente jours. ».

Art. 22. À l'article 47 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 20 juillet 2010, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Le membre du personnel visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 1°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 40 %, 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum quatre mois.

Les prestations réduites peuvent être accordées pour une période d'un mois sauf si le médecin de l'Administration de l'expertise médicale décide explicitement d'accorder plusieurs mois consécutifs. Les prolongations peuvent être accordées si l'Administration de l'expertise médicale estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé

gezondheidstoestand van het personeelslid dit wettigt en op voorwaarde dat de maximumduur van vier maanden nog niet wordt overschreden. De bepalingen van artikel 49 zijn van toepassing.”;

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “bedoeld in artikel 46, 2°, kan zijn ambt opnieuw opnemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van zijn normale prestaties voor een periode van maximum twaalf maanden” vervangen door de woorden “bedoeld in artikel 46, eerste lid, 2°, kan zijn ambt opnieuw opnemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties voor een periode van maximum vierentwintig maanden”;

3° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden “ten hoogste twaalf maanden” vervangen door de woorden “ten hoogste vierentwintig maanden”;

4° er wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2/1. Het personeelslid, bedoeld in artikel 46, eerste lid, 3°, kan zijn ambt opnemen ten belope van 50 %, 60 % of 80 % van de normale prestaties voor een periode van maximum vierentwintig maanden, tenzij de arts van het Bestuur van de medische expertise oordeelt dat het nieuw onderzoek vroeger moet plaatsvinden.

Mits aan de in het eerste lid bedoelde maximumperiode van vierentwintig maanden is voldaan, mogen de verlengingen worden toegestaan, indien het Bestuur van de medische expertise bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de gezondheidstoestand van het personeelslid dit wettigt. De bepalingen van artikel 49 zijn van toepassing.”;

5° in paragraaf 3 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Bij elk onderzoek oordeelt de arts van het Bestuur van de medische expertise of het personeelslid geschikt is om een bepaald arbeidspercentage van de normale prestaties zoals bedoeld in paragrafen 1, 2 en 2/1 te leveren.”;

6° in paragraaf 3, tweede lid, worden de woorden “bedoeld in paragraaf 2” vervangen door de woorden “bedoeld in paragrafen 2 en 2/1”;

7° in paragraaf 4, tweede lid, worden de woorden “bedoeld in paragraaf 2” vervangen door de woorden “bedoeld in paragrafen 2 en 2/1”.

Art. 23. In artikel 48 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 20 juli 2010 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Het personeelslid, bedoeld in artikel 46, eerste lid, 1°, 2° en 3°, geniet zijn volledige wedde voor de eerste vier maanden van de verminderde prestaties wegens medische redenen.”;

2° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden “Het personeelslid, bedoeld in artikel 46, 2°, geniet vanaf de vierde maand” vervangen door de woorden “Het personeelslid, bedoeld in artikel 46, eerste lid, 2° en 3°, geniet vanaf de vijfde maand”;

3° in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden “artikel 46, 2°” vervangen door de woorden “artikel 46, eerste lid, 2° en 3°”.

Art. 24. In artikel 49 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 20 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, worden het tweede en het derde lid vervangen als volgt:

“Het personeelslid, bedoeld in artikel 46, eerste lid, 1°, dient een voorstel tot planning van de verminderde prestaties wegens medische redenen voor te leggen van zijn behandelend arts. In het voorstel vermeldt de behandelend arts de vermoedelijke datum van de volledige werkhervatting en de progressiviteit van de verminderde prestaties. Bij ontstentenis van het progressief karakter van de verminderde prestaties vermeldt de behandelend arts de medische reden hiervan.

Het personeelslid, bedoeld in artikel 46, eerste lid, 2° en 3°, dient een recent omstandig geneeskundig verslag voor te leggen van een arts-specialist. In dit verslag vermeldt de arts-specialist de vermoedelijke aanvangsdatum van de verminderde prestaties en het voorgestelde arbeidspercentage, alsook de medische redenen die dit arbeidspercentage verantwoorden.”;

2° in paragraaf 2, worden de woorden “ten belope van 50%, 60% of 80%” vervangen door de woorden “ten belope van een arbeidspercentage bedoeld in artikel 47”;

3° in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden “artikel 46, 1° en 2°” vervangen door de woorden “artikel 46, eerste lid, 1°, 2° en 3°”;

du membre du personnel le justifie et à condition que la durée maximum de quatre mois ne soit pas encore dépassée. Les dispositions de l'article 49 sont d'application. » ;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les mots « visé à l'article 46, 2°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales pour une période de maximum douze mois » sont remplacés par les mots « visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 2°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % des prestations normales pour une période de maximum vingt-quatre mois » ;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 2, les mots « tout au plus douze mois » sont remplacés par les mots « tout au plus vingt-quatre mois » ;

4° il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« § 2/1. Le membre du personnel visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 3°, peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % des prestations normales pour une période de maximum vingt-quatre mois sauf si le médecin de l'Administration de l'expertise médicale estime que le nouvel examen doit avoir lieu plus tôt.

Pour autant que la période maximum de vingt-quatre mois visée à l'alinéa 1^{er} soit respectée, des prolongations peuvent être accordées si l'Administration de l'expertise médicale estime lors d'un nouvel examen que l'état de santé du membre du personnel le justifie. Les dispositions de l'article 49 sont d'application. » ;

5° dans le paragraphe 3, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« A chaque examen, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale juge si le membre du personnel est apte à prester un pourcentage de travail déterminé des prestations normales tel que visé aux paragraphes 1^{er}, 2 et 2/1. » ;

6° dans le paragraphe 3, alinéa 2, les mots « visé au paragraphe 2 » sont remplacés par les mots « visé aux paragraphes 2 et 2/1 » ;

7° dans le paragraphe 4, alinéa 2, les mots « visées au paragraphe 2 » sont remplacés par les mots « visées aux paragraphes 2 et 2/1 ».

Art. 23. À l'article 48 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 20 juillet 2010 et modifié par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le membre du personnel visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 1°, 2° et 3°, bénéficie de son traitement complet pour les quatre premiers mois des prestations réduites pour raisons médicales. » ;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 2, les mots « Le membre du personnel visé à l'article 46, 2°, bénéficie à partir du quatrième mois » sont remplacés par les mots « Le membre du personnel visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, bénéficie à partir du cinquième mois » ;

3° dans le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les mots « article 46, 2° » sont remplacés par les mots « article 46, alinéa 1^{er}, 2° et 3° ».

Art. 24. À l'article 49 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 20 juillet 2010, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, les alinéas 2 et 3 sont remplacés par ce qui suit :

« Le membre du personnel, visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 1°, doit produire une proposition de planning de prestations réduites pour raisons médicales établie par son médecin traitant. Dans la proposition, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail, ainsi que la progressivité des prestations réduites. A défaut du caractère progressif des prestations réduites, le médecin traitant en indique la raison médicale.

Le membre du personnel, visé à l'article 46, alinéa 1^{er}, 2° et 3°, doit présenter un rapport médical détaillé récent établi par un médecin spécialiste. Dans ce rapport, le médecin spécialiste mentionne la date probable du début des prestations réduites et le pourcentage de travail proposé, ainsi que les raisons médicales justifiant ce pourcentage de travail. » ;

2° dans le paragraphe 2, les mots « à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % » sont remplacés par les mots « à concurrence d'un pourcentage de travail visé à l'article 47 » ;

3° dans le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les mots « article 46, 1° et 2° » sont remplacés par les mots « article 46, alinéa 1^{er}, 1°, 2° et 3° » ;

4° in paragraaf 3, vierde lid, worden de woorden “ter post aangetekende brief” vervangen door de woorden “aangetekende zending”.

Art. 25. In artikel 50 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 20 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, worden de woorden “ten belope van 50 %, 60 % of 80 %” vervangen door de woorden “ten belope van een arbeidsperscentage, bedoeld in artikel 47” en worden de woorden “directeur-generaal van het Directoraat-generaal Rechterlijke Organisatie” vervangen door de woorden “directeur van de Stafdienst Personeel en Organisatie”;

2° in het tweede lid, worden de woorden “directeur-generaal van het Directoraat-generaal Rechterlijke organisatie” vervangen door de woorden “directeur van de Stafdienst Personeel en Organisatie”.

Art. 26. In hoofdstuk IX van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 31 juli 2009 en laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 juli 2018, wordt een artikel 56/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 56/1. Tijdens een afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval heeft een personeelslid de mogelijkheid met het oog op zijn werkhervatting om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten en aan activiteiten in het kader van terug-naar-werkbegeleiding.”.

Art. 27. In artikel 57, derde lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 juli 2009, worden de woorden “twee maal” vervangen door de woorden “drie maal”.

Art. 28. In artikel 59, zesde lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 juli 2009, worden de woorden “ter post aangetekende brief” vervangen door de woorden “aangetekende zending”.

Art. 29. Artikel 60 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 juli 2009, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Het personeelslid dient een gemotiveerde aanbeveling van zijn behandelend arts voor te leggen waaruit blijkt dat het verblijf in het buitenland de genezing en/of de behandeling niet in gevaar brengt. De arts vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de aangevraagde verblijfsperiode in het buitenland.”.

Art. 30. In hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk IX^{quater} ingevoegd met titel “Het re-integratietraject van een personeelslid bij ziekte of ongeval”, bestaand uit de artikelen 60^{ter} tot 60^{quinqüies}, luidende:

“Hoofdstuk IX^{quater}. Het re-integratietraject van een personeelslid bij ziekte of ongeval.

Art. 60^{ter}. Dit hoofdstuk beoogt de re-integratie te bevorderen van het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte en ongeval met uitsluiting van de afwezigheden als gevolg van een arbeidsongeval, een ongeval van en naar het werk en een beroepsziekte.

Voor de toepassing van hoofdstuk VI van titel 4 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk wordt de rol van de arts van het Bestuur van de medische expertise zoals bepaald in dit hoofdstuk gelijkgesteld met de rol van de adviserend arts.

Art. 60^{quater}. § 1. Ten laatste tien weken na de aanvang van de afwezigheidsperiode wegens ziekte of ongeval maakt de arts van het Bestuur van de medische expertise, op basis van het medisch dossier van het personeelslid, een eerste inschatting van diens restcapaciteit op.

§ 2. De arts van het Bestuur van de medische expertise plaatst het personeelslid op basis van de inschatting in één van de volgende vier categorieën:

1° categorie 1: er kan redelijkerwijze worden aangenomen dat het personeelslid uiterlijk tegen het einde van de zesde maand van de afwezigheid wegens ziekte spontaan zijn functie opnieuw kan uitoefenen;

2° categorie 2: een werkhervatting lijkt om medische redenen niet tot de mogelijkheden te behoren;

3° categorie 3: een werkhervatting is voorlopig niet aan de orde, omdat de prioriteit dient uit te gaan naar de medische diagnose of de medische behandeling;

4° categorie 4: een werkhervatting lijkt mogelijk te zijn door het aanbieden van tijdelijk of definitief aangepast werk of ander werk.

4° dans le paragraphe 3, alinéa 4, les mots « lettre recommandée à la poste » sont remplacés par les mots « envoi recommandé ».

Art. 25. À l'article 50 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 20 juillet 2010, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % » sont remplacés par les mots « à concurrence d'un pourcentage de travail visé à l'article 47 » et les mots « directeur général de la Direction générale de l'organisation judiciaire » sont remplacés par les mots « directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation » ;

2° dans l'alinéa 2, les mots « directeur général de la Direction générale de l'organisation judiciaire » sont remplacés par les mots « directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation ».

Art. 26. Dans le chapitre IX du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 31 juillet 2009 et modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 juillet 2018, il est inséré un article 56/1 rédigé comme suit :

« Art. 56/1. Pendant une absence par suite de maladie ou accident, un membre du personnel a la possibilité, en vue de sa reprise du travail, de participer à des activités de formation et à des activités dans le cadre de l'accompagnement retour au travail. ».

Art. 27. À l'article 57, alinéa 3, du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 31 juillet 2009, les mots « à deux reprises » sont remplacés par les mots « à trois reprises ».

Art. 28. Dans l'article 59, alinéa 6, du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 31 juillet 2009, les mots « lettre recommandée à la poste » sont remplacés par les mots « envoi recommandé ».

Art. 29. L'article 60 du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 31 juillet 2009, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le membre du personnel doit soumettre une recommandation motivée de son médecin traitant qui démontre que le séjour à l'étranger ne met pas en danger la guérison et/ou le traitement. Le médecin mentionne également les dates de début et de fin de la période de séjour à l'étranger demandée. ».

Art. 30. Dans le même arrêté, un chapitre IX^{quater} intitulé « Le trajet de réintégration d'un membre du personnel en cas de maladie ou d'accident », est inséré, comportant les articles 60^{ter} à 60^{quinqüies}, rédigé comme suit :

« Chapitre IX^{quater}. Le trajet de réintégration d'un membre du personnel en cas de maladie ou d'accident.

Art. 60^{ter}. Le présent chapitre vise à promouvoir la réintégration du membre du personnel qui est absent pour cause de maladie et d'accident, à l'exclusion des absences à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle.

Pour l'application du chapitre VI du titre 4 du livre 1^{er} du code du bien-être au travail, le rôle du médecin de l'Administration de l'expertise médicale visé dans ce chapitre est assimilé au rôle du médecin-conseil.

Art. 60^{quater}. § 1^{er}. Au plus tard dix semaines après le début de la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale effectue, sur la base du dossier médical du membre du personnel, une première estimation des capacités restantes du membre du personnel.

§ 2. Sur la base de l'estimation, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale classe le membre du personnel dans une des quatre catégories suivantes :

1° catégorie 1 : il peut être présumé raisonnablement qu'au plus tard à la fin du sixième mois de l'absence pour maladie, le membre du personnel pourra spontanément exercer à nouveau sa fonction ;

2° catégorie 2 : une reprise du travail ne semble pas possible pour des raisons médicales ;

3° catégorie 3 : une reprise du travail n'est momentanément pas d'actualité parce que la priorité doit être accordée au diagnostic médical ou au traitement médical ;

4° catégorie 4 : une reprise du travail semble possible par la proposition d'un travail adapté temporairement ou définitivement ou d'un autre travail.

§ 3. De arts van het Bestuur van de medische expertise gaat niet tot de in de paragraaf 1 bedoelde inschatting over als het personeelslid de preventieadviseur-arbeidsarts al verzocht heeft om een re-integratietraject zoals bedoeld in hoofdstuk VI van titel 4 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk, op te starten.

Art. 60quinquies. § 1. In de volgende gevallen en mits de toestemming van het personeelslid verwijst de arts van het Bestuur van de medische expertise het personeelslid door naar de preventieadviseur-arbeidsarts met het oog op het onderzoek om een re-integratietraject op te kunnen starten zoals bedoeld in hoofdstuk VI van titel 4 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk:

1° het personeelslid is, op het moment van de in artikel 60quater bedoelde inschatting, geplaatst in categorie 1. Het personeelslid is nog altijd afwezig wegens ziekte of ongeval na zes maanden en de arts van het Bestuur van de medische expertise maakt, op basis van het medisch dossier van het personeelslid, een nieuwe inschatting dat een werkhervatting mogelijk lijkt te zijn door het aanbieden van tijdelijk of definitief aangepast werk of ander werk;

2° het personeelslid is, op het moment van de in artikel 60quater, bedoelde inschatting, geplaatst in categorie 3. De arts van het Bestuur van de medische expertise herbekijkt om de twee maanden de situatie van het personeelslid. Bij dergelijke herevaluatie is gebleken dat voor het personeelslid een werkhervatting mogelijk lijkt te zijn door het aanbieden van tijdelijk of definitief aangepast werk of ander werk;

3° het personeelslid wordt overeenkomstig artikel 60quater, in categorie 4 geplaatst.

De arts van het Bestuur van de medische expertise consulteert de preventieadviseur-arbeidsarts zes maanden na doorverwijzing om de status te kennen. Indien een re-integratietraject werd opgestart, zal de arts van het Bestuur van de medische expertise om de drie maanden de preventieadviseur-arbeidsarts consulteren teneinde de actuele status te kennen. Indien op dat moment nog geen re-integratietraject werd opgestart, zal de arts van het Bestuur van de medische expertise de situatie op basis van het dossier herevalueren en beslissen welke mogelijke stappen aangewezen zijn.

§ 2. Zodra de arts van het Bestuur van de medische expertise een kopie krijgt van het re-integratieplan overeenkomstig artikel I.4-74. van de Codex over het welzijn op het werk, gaat hij na of het uitvoeren van het re-integratieplan een einde maakt aan de arbeidsongeschiktheid.

Indien dit re-integratieplan verminderde prestaties wegens medische redenen inhoudt zoals bepaald in artikel 46, is het personeelslid er niet toe gehouden om de toelating van de arts van het Bestuur van de medische expertise aan te vragen, maar gaat laatstgenoemde zelf na of het re-integratieplan overeenstemt met de voorwaarden voor de verminderde prestaties wegens medische redenen. In voorkomend geval beschrijft de arts van het Bestuur van de medische expertise de modaliteiten van zijn toelating.

De arts van het Bestuur van de medische expertise deelt zo spoedig mogelijk zijn bevindingen met betrekking tot de verminderde prestaties wegens medische redenen aan de preventieadviseur-arbeidsarts mee.

Als de arts van het Bestuur van de medische expertise geen reactie geeft binnen de drie weken na ontvangst van de kopie van het re-integratieplan, wordt er verondersteld dat de beslissing van de arts van het Bestuur van de medische expertise in verband met de verminderde prestaties wegens medische redenen positief is.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, verwijst de arts van het Bestuur van de medische expertise het personeelslid niet door naar de preventieadviseur-arbeidsarts wanneer uit de inschatting blijkt dat de werkhervatting mogelijk lijkt te zijn met aangepast werk onder de vorm van verminderde prestaties wegens medische redenen.

De arts van het Bestuur van de medische expertise nodigt het personeelslid uit om zijn medische toestand en de toekenning van de verminderde prestaties wegens medische redenen zoals bedoeld in artikel 46, eerste lid, 1°, te beoordelen. De bepalingen van artikel 47, artikel 48, artikel 49, § 2 en § 3 en artikel 50 zijn van toepassing.

De arts van het Bestuur van de medische expertise bepaalt de aanvangsdatum en de duur van de machtiging tot verminderde prestaties wegens medische redenen in toepassing van artikel 47, § 1.°.

§ 3. Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale ne procède pas à l'estimation visée au paragraphe 1^{er} si le membre du personnel a déjà demandé au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer un trajet de réintégration visé au chapitre VI du titre 4 du livre I^{er} du code du bien-être au travail.

Art. 60quinquies. § 1^{er}. Dans les cas suivants et moyennant le consentement du membre du personnel, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale renvoie le membre du personnel au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de l'examen visé à démarrer un trajet de réintégration visé au chapitre VI du titre 4 du livre I^{er} du code du bien-être au travail :

1° le membre du personnel est classé en catégorie 1 au moment de l'estimation visée à l'article 60quater. Le membre du personnel est encore toujours absent pour cause de maladie ou d'accident après six mois et le médecin de l'Administration de l'expertise médicale effectue, sur la base du dossier médical du membre du personnel, une nouvelle estimation selon laquelle une reprise du travail semble possible par la proposition d'un travail adapté temporairement ou définitivement ou d'un autre travail ;

2° le membre du personnel est classé en catégorie 3 au moment de l'estimation visée à l'article 60quater. Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale réévalue tous les deux mois la situation du membre du personnel. Une telle évaluation a laissé apparaître qu'une reprise du travail semble possible pour le membre du personnel par la proposition d'un travail adapté temporairement ou définitivement ou d'un autre travail ;

3° le membre du personnel est classé en catégorie 4 conformément à l'article 60quater.

Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale consulte le conseiller en prévention-médecin du travail six mois après le renvoi afin de connaître le statut. Si un trajet de réintégration a été démarré, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale consultera tous les trois mois le conseiller en prévention-médecin du travail afin de connaître le statut actuel. Si, à ce moment-là, aucun trajet de réintégration n'a encore été démarré, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale réévaluera la situation sur la base du dossier et décidera des étapes éventuelles appropriées.

§ 2. Dès que le médecin de l'Administration de l'expertise médicale reçoit une copie du plan de réintégration conformément à l'article I.4-74. du code du bien-être au travail, il vérifie si l'exécution du plan de réintégration met fin à l'état d'incapacité de travail.

Si ce plan de réintégration comprend des prestations réduites pour raisons médicales comme prévu à l'article 46, le membre du personnel n'est pas obligé de demander l'autorisation du médecin de l'Administration de l'expertise médicale, mais ce dernier vérifiera lui-même si le plan de réintégration répond aux conditions posées pour les prestations réduites pour raisons médicales. Le cas échéant, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale décrit les modalités de son autorisation.

Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale communique le plus rapidement possible au conseiller en prévention-médecin du travail ses conclusions quant aux prestations réduites pour raisons médicales.

Lorsque le médecin de l'Administration de l'expertise médicale ne réagit pas dans les trois semaines après la réception de la copie du plan de réintégration, il est présumé que la décision du médecin de l'Administration de l'expertise médicale concernant les prestations réduites pour raisons médicales est positive.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, le médecin de l'Administration de l'expertise médicale ne renvoie pas le membre du personnel au conseiller en prévention-médecin du travail s'il ressort de l'estimation que la reprise du travail semble être possible avec du travail adapté sous forme de prestations réduites pour raisons médicales.

Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale invite le membre du personnel à évaluer sa situation médicale et l'octroi des prestations réduites pour raisons médicales telles que visées à l'article 46, alinéa 1^{er}, 1°. Les dispositions de l'article 47, de l'article 48, de l'article 49, § 2 et § 3, et de l'article 50 sont d'application.

Le médecin de l'Administration de l'expertise médicale fixe la date initiale et la durée de l'autorisation des prestations réduites pour raisons médicales en application de l'article 47, § 1^{er}. ».

Art. 31. In artikel 90 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 juli 2004 en 31 juli 2009, wordt de bepaling onder 1^o, vervangen als volgt:

“1^o verlof in het kader van de moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, opvangverlof en pleegouderverlof;”.

HOOFDSTUK III — Wijziging van het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel

Art. 32. In artikel 84, eerste lid, van het koninklijk besluit van 10 november 2006 betreffende het statuut, de loopbaan en de bezoldigingsregeling van het gerechtspersoneel, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 23 maart 2019, worden de woorden “en een loopbaanonderbreking voor erkende mantelzorg” ingevoegd tussen de woorden “of medische bijstand te verstrekken” en de woorden “, niet aangerekend”.

HOOFDSTUK IV — Overgangsbepalingen

Art. 33. Artikel 11 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, zoals gewijzigd door artikel 8, is van toepassing op de omstandigheden die plaatsvinden na de inwerkingtreding van artikel 8.

Art. 34. Artikel 11/1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, ingevoegd bij artikel 9, is van toepassing op de omstandigheden die plaatsvinden na de inwerkingtreding van artikel 9.

Art. 35. Artikel 33 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, vervangen bij artikel 14, en artikel 33^{quater} ingevoegd bij artikel 16, zijn enkel van toepassing op aanvragen die worden ingediend vanaf 1 november 2024 en voor zover het verlof ten vroegste aanvangt vanaf 1 november 2024.

Art. 36. Artikelen 46 tot 50 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, zoals gewijzigd door de artikelen 21 tot en met 25, zijn van toepassing op alle eerste aanvragen ingediend na de inwerkingtreding van deze artikelen en de verlengingen van de eerste aanvragen ingediend na de inwerkingtreding van deze artikelen, met uitzondering van de verlengingen aangevraagd voor de verminderde prestaties wegens medische redenen in toepassing van artikel 46, eerste lid, 1^o.

Art. 37. Voor de personeelsleden die voor de inwerkingtreding van dit besluit, een uitzonderlijk verlof wegens overmacht hebben opgenomen in het jaar 2024, wordt de maximumduur van het zorgverlof voor 2024 verminderd met het reeds opgenomen uitzonderlijk verlof wegens overmacht.

Art. 38. Voor de personeelsleden die voor de bekendmaking van dit besluit een verlof om dwingende redenen van familiaal belang hebben opgenomen in het jaar 2024, mag de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang tussen 1 januari 2024 en 31 december 2024 niet meer bedragen dan vijfenveertig werkdagen en mag de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang tussen de bekendmaking van dit besluit en 31 december 2024 niet meer bedragen dan twintig werkdagen.

HOOFDSTUK V — Slotbepalingen

Art. 39. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 3, b), 24, 4^o en 28 die in werking treden tien dagen na de bekendmaking van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad* en het artikel 4, 2^o dat in werking treedt op 1 januari 2025.

Art. 40. De minister bevoegd voor Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 26 september 2024.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
P. VAN TIGCHELT

Art. 31. Dans l'article 90 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux du 14 juillet 2004 et du 31 juillet 2009, le 1^o est remplacé comme suit :

« 1^o congé dans le cadre de la protection de la maternité, congé de maternité converti, congé parental, congé d'adoption, congé d'accueil et congé parental d'accueil ; ».

CHAPITRE III — Modification de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire

Art. 32. Dans l'article 84, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 10 novembre 2006 portant statut, carrière et statut pécuniaire du personnel judiciaire, inséré par l'arrêté royal du 23 mars 2019, les mots « et une interruption de carrière pour aidants proches reconnus » sont insérés entre les mots « assistance médicale » et les mots « ne sont pas ».

CHAPITRE IV — Dispositions transitoires

Art. 33. L'article 11 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire, tel que modifié par l'article 8 s'applique aux circonstances qui ont lieu après l'entrée en vigueur de l'article 8.

Art. 34. L'article 11/1, alinéa 2, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire, inséré par l'article 9, s'applique aux circonstances qui ont lieu après l'entrée en vigueur de l'article 9.

Art. 35. L'article 33 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire, remplacé par l'article 14, et l'article 33^{quater}, inséré par l'article 16, s'appliquent aux demandes introduites à partir du 1^{er} novembre 2024 et pour autant que le congé commence au plus tôt le 1^{er} novembre 2024.

Art. 36. Les articles 46 à 50 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire tels que modifiés par les articles 21 à 25 s'appliquent à toutes les premières demandes introduites après l'entrée en vigueur de ces articles et aux prolongations des premières demandes introduites après l'entrée en vigueur de ces articles, à l'exception des prolongations demandées pour des prestations réduites pour raisons médicales en application de l'article 46, alinéa 1^{er}, 1^o.

Art. 37. Pour les membres du personnel ayant pris un congé exceptionnel pour cas de force majeure au cours de l'année 2024 avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, la durée maximum du congé d'aidant pour 2024 est réduite du congé exceptionnel pour cas de force majeure déjà pris.

Art. 38. Pour les membres du personnel ayant pris un congé pour motifs impérieux d'ordre familial au cours de l'année 2024 avant la publication du présent arrêté, la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 ne peut pas excéder quarante-cinq jours ouvrables, et la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial entre la publication du présent arrêté et le 31 décembre 2024 ne peut pas excéder vingt jours ouvrables.

CHAPITRE V — Dispositions finales

Art. 39. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour suivant sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 3, b), 24, 4^o et 28 qui entrent en vigueur dix jours après la publication du présent arrêté et de l'article 4, 2^o qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Art. 40. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 26 septembre 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice
P. VAN TIGCHELT