

**Succession en déshérence de Heymans, Eduard**

Heymans, Eduard, divorcé de Liliane Wuyts, né à Merksem le 29 mai 1945, domicilié à Schoten, Heikantstraat 56, est décédé à Schoten le 8 juin 1993, sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines, tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance à Anvers a, par jugement du 12 mai 1995, ordonné les publications et affiches prescrites par l'article 770 du Code civil.

Anvers, le 24 mai 1995.

Le directeur régional de l'enregistrement,  
Nuyts, R.

**Succession en déshérence de Goossens, Jules Leo**

Goossens, Jules Leo, célibataire, né à Appels le 9 avril 1911, domicilié à Anvers, Willem Lepelstraat 15, bte 27, est décédé à Anvers le 17 mai 1993, sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines, tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance à Anvers a, par jugement du 12 mai 1995, ordonné les publications et affiches prescrites par l'article 770 du Code civil.

Anvers, le 24 mai 1995.

Le directeur régional de l'enregistrement,  
Nuyts, R.

**Erfloze nalatenschap van Heymans, Eduard**

Heymans, Eduard, echtgescheiden van Liliane Wuyts, geboren te Merksem op 29 mei 1945, wonende te Schoten, Heikantstraat 56, is overleden te Schoten op 8 juni 1993, zonder bekende erfopvolger na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen, bij vonnis van 12 mei 1995, de bekendmakingen en aanplakkingen, voorgeschreven bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek, bevolen.

Antwerpen, 24 mei 1995.

De gewestelijke directeur der registratie,  
Nuyts, R.

(53302)

**Erfloze nalatenschap van Goossens, Jules Leo**

Goossens, Jules Leo, ongehuwd, geboren te Appels op 9 april 1911, wonende te Antwerpen, Willem Lepelstraat 15, bus 27, is overleden te Antwerpen op 17 mei 1993, zonder bekende erfopvolger na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen, bij vonnis van 12 mei 1995, de bekendmakingen en aanplakkingen, voorgeschreven bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek, bevolen.

Antwerpen, 24 mei 1995.

De gewestelijke directeur der registratie,  
Nuyts, R.

(53303)

**MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

[Mac — 551]

12 MAI 1995. — Circulaire n° 414

Redistribution du travail dans le secteur public

**1. Introduction**

La loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, ainsi que l'arrêté royal du 10 avril 1995 portant exécution de ladite loi ont été publiés au *Moniteur belge* du 20 avril 1995.

La présente circulaire explique les deux textes précités.

**2. Un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public**

L'article 5 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays (*Moniteur belge* 31 décembre 1993), confirmé par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge* 31 mars 1994), dispose que pendant la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996 inclus, il ne peut être accordé une augmentation de rémunération ni un avantage nouveau, pécuniaire ou en nature ou sous quelque forme que ce soit.

Le même article prévoit expressément qu'une compensation partielle de la perte de revenus suite aux mesures de redistribution du travail prévues dans le cadre des plans d'entreprise de redistribution du travail, ne relève pas de la modération salariale.

La loi du 10 avril 1995 est un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public (article 1er). Elle instaure deux mesures spécifiques de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de revenus, à savoir le départ anticipé à mi-temps (articles 3 à 5) et la semaine volontaire de quatre jours (articles 6 à 11). Aux entreprises publiques autonomes, à la Régie des Transports maritimes et à la Régie

**MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN**

[Mac — 551]

12 MEI 1995. — Omzendbrief nr. 414

Herverdeling van de arbeid in de openbare sector

**1. Inleiding**

In het *Belgisch Staatsblad* van 20 april 1995 werden de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector en het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van deze wet bekendgemaakt.

In deze omzendbrief worden beide teksten toegelicht.

**2. Een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector**

Artikel 5 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen (*Belgisch Staatsblad* 31 december 1993), bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* 31 maart 1994), stelt dat voor de periode gaande van 1 januari 1995 tot en met 31 december 1996 geen loonsverhoging noch een nieuw voordeel, gedeeltelijk of in natura of in om het even welke vorm, toegekend mag worden.

Hetzelfde artikel bepaalt uitdrukkelijk dat een gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies als gevolg van arbeidsherverdelende maatregelen waarin is voorzien in het kader van bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid, niet onder de loonmatiging valt.

De wet van 10 april 1995 is een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector (artikel 1). Zij voert twee specifieke arbeidsherverdelende maatregelen in met gedeeltelijke compensatie van het inkomensverlies, nl. de halftijdse vervroegde uittrekking (artikelen 3 tot 5) en de vrijwillige vierdagenweek (artikelen 6 tot 11). Voor de autonome overheidsbedrijven, de Regie voor Maritiem Transport en de

les Voies aériennes, la loi ouvre la faculté de conclure un plan d'entreprise en choisissant parmi un large éventail de mesures de redistribution du travail (article 12). La loi ouvre en outre aux Communautés et aux Régions qui demandent à être reprises dans le champ d'application du régime du départ anticipé à mi-temps et/ou de la semaine volontaire de quatre jours, la faculté d'introduire, aux conditions prévues par la loi, d'autres mesures de redistribution du travail avec compensation salariale partielle (article 14). Les autorités qui souhaitent prendre des mesures de redistribution du travail en dehors de ce cadre légal, peuvent toujours le faire dans le cadre de l'arrêté royal du 24 décembre 1993.

### 3. Champ d'application de la loi et dates d'entrée en vigueur

3.1 Autorité fédérale (article 27, § 1er, alinéa 2 de la loi et article 34 de l'arrêté royal)

3.1.1 Les services publics mentionnés ci-après sont tenus d'appliquer à partir du 20 avril 1995 les régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours (articles 2 et 6 de la loi) :

1° Les administrations et les autres services des ministères (établissements scientifiques - Service national de Congrès);

2° les organismes d'intérêt public mentionnés ci-après :

— Office de renseignements et d'aide aux familles des militaires;

— Office régulateur de la navigation intérieure;

— Régie des Bâtiments;

— Institut d'expertise vétérinaire;

— Fonds de construction d'institutions hospitalières et médico-sociales;

— Institut belge de normalisation;

— Institut géographique national;

— Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre;

— Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique dans l'industrie et l'agriculture;

— Institut royal des sciences de la terre et de l'espace;

— Institut royal d'établissements scientifiques et culturels nationaux;

— Office belge de l'économie et de l'agriculture;

— Office belge du commerce extérieur;

— Office central d'action sociale et culturelle au profit des membres de la communauté militaire;

— Banque-carrefour de la sécurité sociale;

— Caisse auxiliaire d'assurance maladie-invalidité;

— Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage;

— Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins navigant sous pavillon belge;

— Caisse des soins de santé de la Société nationale des chemins de fer belge;

— Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs de l'industrie diamantaire;

— Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie;

— Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des régions maritimes;

— Fonds des accidents du travail;

— Fonds des maladies professionnelles;

— Fonds national de retraite des ouvriers mineurs;

— Institut national d'assurance maladie-invalidité;

— Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants;

— Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés;

— Office national de l'emploi;

— Office national de sécurité sociale;

— Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales;

— Office national des pensions;

— Office national des vacances annuelles;

— Office national de sécurité sociale d'Outre-mer;

— Pool des marins de la marine marchande;

Regie der Luchtweegen biedt de wet de mogelijkheid om een bedrijfsplan af te sluiten binnen een brede waaier van arbeidsherverdelende maatregelen (artikel 12). De wet biedt bovendien aan de Gemeenschappen en de Gewesten die verzoeken om onder de toepassing te vallen van de halfzijdse vervroegde uitreding en/of van de vrijwillige vierdagenweek, de mogelijkheid om andere arbeidsherverdelende maatregelen met gedeeltelijke looncompensatie in te voeren onder de voorwaarden in de wet vermeld (artikel 14). De overheden die buiten dit wettelijk kader arbeidsherverdelende maatregelen willen treffen, kunnen dit nog altijd in het kader van het koninklijk besluit van 24 december 1993.

### 3. Toepassingsgebied van de wet en data van inwerkingtreding

3.1 Federale overheid (artikel 27, § 1, tweede lid van de wet en artikel 34 van het koninklijk besluit)

3.1.1 De hierna vermelde overheidsdiensten dienen met ingang van 20 april 1995 het stelsel van de halfzijdse vervroegde uitreding en van de vrijwillige vierdagenweek verplicht toe te passen (artikel 2 en artikel 6 van de wet) :

1° de administraties en andere diensten van de ministeries (wettenschappelijke instellingen - Nationale dienst voor Congressen);

2° de hierna vermelde openbare instellingen :

— Hulp- en informatiebureau voor gezinnen van militairen;

— Dienst voor de regeling der binnenvaart;

— Regie der Gebouwen;

— Instituut voor veterinaire Keuring;

— Fonds voor de bouw van ziekenhuizen en medisch-sociale inrichtingen;

— Belgisch Instituut voor normalisatie;

— Nationaal Geografisch Instituut;

— Nationaal Instituut voor oorlogsinvaliden, oudstrijders en oorlogsslachtoffers;

— Instituut tot aanmoediging van het wetenschappelijk onderzoek in nijverheid en landbouw;

— Koninklijk instituut voor aarde- en ruimtewetenschappen;

— Koninklijk Instituut voor nationale wetenschappelijke en culturele instellingen;

— Belgisch Instituut voor Economie en Landbouw;

— Belgische Dienst voor Buitenlandse Handel;

— Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie ten behoeve van de leden van de militaire gemeenschap;

— Kruispuntbank voor de sociale zekerheid;

— Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;

— Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen;

— Hulp- en Voorzorgskas voor zeevarenden onder Belgische vlag;

— Kas der geneeskundige verzorging van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen;

— Bijzondere Verrekenkas voor gezinsvergoedingen ten bate van de arbeiders der diamantnijverheid;

— Bijzondere Verrekenkas voor gezinsvergoedingen ten bate van de arbeiders der ondernemingen der Binnenscheepvaart;

— Bijzondere Compensatiekas voor kindertoelagen van de zeevaartgewesten;

— Fonds voor arbeidsongevallen;

— Fonds voor beroepsziekten;

— Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers;

— Rijksdienst voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;

— Rijksdienst voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen;

— Rijksdienst voor kinderbijslag voor werknemers;

— Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

— Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

— Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;

— Rijksdienst voor Pensioenen;

— Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie;

— Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid;

— Pool van de Zeelieden ter Koopvaardij;

3° les services du pouvoir judiciaire pour ce qui est du personnel attaché aux greffes et aux parquets.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, rendre applicable le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de quatre jours à des services publics fédéraux qui ne sont pas mentionnés ci-dessus. Les services publics qui relèvent du pouvoir exécutif fédéral seront invités par lettre à communiquer s'ils souhaitent appliquer les deux mesures de redistribution du travail.

Les services relevant des pouvoirs législatif et judiciaire (sauf pour ce qui est du personnel attaché aux greffes et aux parquets) qui souhaitent tomber sous l'application des mesures, en informent le Ministre fédéral de la Fonction publique.

3.1.2 Les entreprises publiques autonomes, la Régie des Transports maritimes et la Régie des Voies aériennes

Les entreprises publiques autonomes classées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, la Régie des Transports maritimes et la Régie des Voies aériennes peuvent conclure un plan d'entreprise qui peut contenir les mesures suivantes (article 12 de la loi) :

- l'emploi à temps partiel volontaire;
- la diminution de la durée du travail avec recrutement compensatoire;
- la limitation des heures supplémentaires avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière et/ou à la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du départ anticipé à mi-temps avec remplacement obligatoire;
- l'instauration du travail en équipes avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'horaires flexibles avec recrutement compensatoire;
- l'instauration d'un droit à l'interruption de carrière et/ou à la réduction des prestations de travail avec remplacement obligatoire;
- d'autres mesures spécifiques de redistribution du travail propres à l'entreprise et avec recrutement compensatoire et/ou remplacement.

Les mesures entrent en vigueur à la date prévue par l'arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres portant approbation du plan d'entreprise.

### 3.2 Provinces et communes

3.2.1 Les provinces et les communes sont tenues d'appliquer le régime du départ anticipé à mi-temps pour leur personnel (article 2 de la loi). Relèvent notamment du personnel des provinces et des communes le personnel de police, le personnel des services d'incendie et le personnel des régies provinciales et communales. Le régime ne s'applique pas au personnel enseignant des établissements d'enseignement provinciaux et communaux étant donné qu'il appartient aux Communautés de régler le statut de ce personnel.

Pour les provinces et les communes, le régime du départ anticipé à mi-temps entre en vigueur le 1er juillet 1995 (article 27, § 1er, alinéa 1er, de la loi), à moins que l'administration provinciale ou communale ne prenne, avant cette date, des mesures d'exécution qui prévoient que la mesure entre en vigueur avant le 1er juillet 1995 (article 27, § 1er, alinéa 2, de la loi).

3.2.2 Chaque administration provinciale et communale décide de manière autonome si elle appliquera ou non le régime de la semaine volontaire de quatre jours. En cas de décision favorable, l'administration souscrit à un engagement (article 10 de la loi), établi en trois exemplaires conformément à l'annexe I de l'arrêté royal du 10 avril 1995.

Le régime de la semaine volontaire de quatre jours peut s'appliquer dans les provinces ou les communes au plus tôt à partir de la date de validation de l'engagement par le Ministre fédéral de la Fonction publique.

### 3.3 Les autres services publics

Les autres services publics qui ne tombent pas sous l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent demander à être repris par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, dans le champ d'application du régime du départ anticipé à mi-temps et/ou du régime de la semaine volontaire de quatre jours (article 14 de la loi). La demande est adressée au Ministre fédéral qui a la Fonction publique dans ses attributions (article 5, § 1er, de l'arrêté royal). Certains services publics (par exemple les C.P.A.S. qui sont soumis au contrôle de la Communauté flamande ou de la Région

3° de des services de la justice, ce qui est du personnel attaché aux greffes et aux parquets.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek van toepassing maken op federale overheidsdiensten die hiervoor nog niet vermeld werden. Die overheidsdiensten die behoren tot de federale uitvoerende macht zullen bij brief uitgenodigd worden om mede te delen of zij beide arbeidsherverdelende maatregelen wensen toe te passen.

Die diensten die behoren tot de wetgevende en rechterlijke macht (uitgezonderd wat betreft het personeel verbonden aan de griffies en de parketten) die onder de toepassing van de maatregelen wensen te vallen, melden dat aan de federale Minister van Ambtenarenzaken.

3.1.2 De autonome overheidsbedrijven, de Regie voor Maritiem Transport en de Regie der Luchtwegen

De autonome overheidsbedrijven ingedeeld in artikel 1, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, de Regie voor Maritiem Transport en de Regie der Luchtwegen kunnen een bedrijfsplan afsluiten dat volgende maatregelen kan bevatten (artikel 12 van de wet) :

- vrijwillige deeltijdse arbeid;
- arbeidsduurvermindering met compenserende aanwerving;
- beperking van overuren met compenserende aanwerving;
- invoering van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;
- invoering van halftijdse vervroegde uittreding met verplichte vervanging;
- invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;
- instellen van flexibele werktijden met compenserende aanwerving;
- invoering van een vierdaagse werkweek met compenserende aanwerving;
- andere specifieke maatregelen inzake arbeidsherverdeling eigen aan de onderneming en met compenserende aanwerving en/of vervanging.

De maatregelen treden in werking op de dag die is vastgesteld in het in Ministerraad overlegd koninklijk besluit dat het bedrijfsplan goedkeurt.

### 3.2 Provinces en gemeenten

3.2.1 De provincies en gemeenten dienen het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding voor hun personeel verplicht toe te passen (artikel 2 van de wet). Tot het personeel van de provincies en gemeenten behoren onder meer het politiepersoneel, het personeel van de brandweer en het personeel van de provinciale en gemeentelijke regies. Het onderwijzend personeel van de provinciale en gemeentelijke onderwijsinstellingen vallen niet onder het stelsel daar de Gemeenschappen bevoegd zijn voor de rechtspositieregeling van dat personeel.

Het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding treedt voor de provincies en de gemeenten op 1 juli 1995 in werking (artikel 27, § 1, eerste lid, van de wet), tenzij het provinciebestuur of het gemeentebestuur vóór die datum uitvoeringsmaatregelen treft waarbij bepaald wordt dat de maatregel vóór 1 juli 1995 in werking treedt (artikel 27, § 1, tweede lid, van de wet).

3.2.2 Elk provincie- en gemeentebestuur beslist autonoom of het het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek zal toepassen. Bij een gunstige beslissing onderschrijft het bestuur een verbintenis (artikel 10 van de wet), in drievoud opgemaakt overeenkomstig bijlage 1 van het koninklijk besluit van 10 april 1995.

Het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek kan in een provincie of een gemeente ten vroegste toegepast worden met ingang van de datum van geldigverklaring van de verbintenis door de federale Minister van Ambtenarenzaken.

### 3.3 De andere overheidsdiensten

De andere overheidsdiensten die niet onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen, kunnen verzoeken om bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, onder het toepassingsgebied van de halftijdse vervroegde uittreding en/of van de vrijwillige vierdagenweek gebracht te worden (artikel 14 van de wet). Het verzoek wordt gericht aan de federale Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken (artikel 5, § 1, van het koninklijk besluit). Bepaalde overheidsdiensten (bijvoorbeeld de O.C.M.W.'s die onder het toezicht vallen van de Vlaamse Gemeenschap of

wallonne) peuvent être placés collectivement sous l'application du régime du départ anticipé à mi-temps et/ou de la semaine volontaire de quatre jours à l'initiative de l'autorité de tutelle, par voie d'une lettre adressée au Ministre fédéral de la Fonction publique (article 5, § 2, de l'arrêté royal).

L'attention est attirée sur le fait que les membres du personnel des autres services publics qui sont soumis, en vertu d'une disposition législative, décrétole ou réglementaire, à un statut identique à celui qui vaut pour les membres du personnel auxquels s'appliquent les mesures de redistribution du travail, peuvent également bénéficier de ces mesures. C'est notamment le cas pour le personnel des C.P.A.S. en vertu de l'article 42 de la loi sur les C.P.A.S. Dans ces cas, il s'impose, pour assurer la sécurité juridique en matière de l'octroi de la prime (départ anticipé à mi-temps) ou du complément de traitement (semaine volontaire de quatre jours), que les services publics concernés prennent une décision.

Pour ces services publics, le régime du départ anticipé à mi-temps entre en vigueur le jour où les mesures d'exécution prises par chacun des services concernés entrent en vigueur. L'entrée en vigueur ne peut jamais précéder le jour d'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui place le service concerné sous l'application du régime du départ anticipé à mi-temps.

Les services publics qui sont repris dans le champ d'application du régime de la semaine volontaire de quatre jours, sont tenus de souscrire à un engagement, établi en trois exemplaires, conformément à l'annexe I de l'arrêté royal du 10 avril 1995. Le service public concerné ne peut souscrire à l'engagement qu'après avoir été repris dans le champ d'application du régime de la semaine volontaire de quatre jours. Ce régime peut s'appliquer au plus tôt à partir de la date de la validation de l'engagement par le Ministre fédéral de la Fonction publique.

#### 4. Dispositions générales relatives au départ anticipé à mi-temps

Le départ anticipé à mi-temps est un régime de travail pour lequel les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent opter cinq ans avant leur mise à la retraite, anticipée ou non (en général, ils pourront donc opter pour ce régime à partir de l'âge de 55 ans) (article 3, § 1er, de la loi). En principe, le membre du personnel accomplit au cours d'un mois la moitié des prestations afférentes à une mise au travail à temps plein. Les prestations à mi-temps sont accomplies soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixe sur la semaine ou sur le mois.

La répartition des prestations se fait par jour entier ou par demi-jour et est fixée en concertation par le membre du personnel et son supérieur hiérarchique (article 2 de l'arrêté royal). Pour l'autorité fédérale, il n'a pas été prévu de procédure pour le cas où le membre du personnel concerné et le supérieur hiérarchique ne conviendraient pas de la répartition des prestations. On suppose que les services publics disposent de techniques et de possibilités suffisantes pour élaborer un système avec lequel chacune des parties peut être d'accord.

Un membre du personnel nommé à titre définitif qui choisit de partir anticipativement à mi-temps, ne peut plus reprendre le travail à temps plein (article 3, § 1er, de la loi). Le départ anticipé à mi-temps doit immédiatement précéder la mise à la retraite et ne peut être interrompu.

La période de congé pour départ anticipé ne peut pas non plus être prolongée (article 3, § 2, de la loi : après l'introduction de la demande du départ anticipé à mi-temps, il n'est plus permis de revenir sur la date de la mise à la retraite). Un membre du personnel nommé à titre définitif qui opte par exemple pour une période de congé pour départ anticipé à mi-temps de 3 ans, ne peut porter celle-ci à 4 ans.

Le départ anticipé à mi-temps est un droit (article 3, § 1er, de la loi). Certaines fonctions peuvent toutefois être exclues du droit (article 3, § 3, de la loi). Pour d'autres fonctions, ce droit peut être subordonné à un accord préalable (article 3, § 1er, de l'arrêté royal). Si, en outre, un service public estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel. La date de prise de cours ne peut toutefois être reportée que de six mois au maximum

het Waals Gewest) kunnen ook op initiatief van de toezichhoudende overheid en door middel van een brief gericht aan de federale Minister van Ambtenarenzaken collectief onder de toepassing gebracht worden van de halftijdse vervroegde uittreding en/of de vrijwillige vierdagenweek (artikel 5, § 2, van het koninklijk besluit).

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat de personeelsleden van de andere overheidsdiensten die krachtens een wettelijke, decretole of reglementaire bepaling onderworpen zijn aan een rechtspositieregeling identiek aan een regeling die geldt voor de personeelsleden op wie de arbeidsherverdelende maatregelen van toepassing zijn, eveneens gebruik kunnen maken van die maatregelen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor het O.C.M.W.-personeel op grond van artikel 42 van de O.C.M.W.-wet. In die gevallen is het omwille van de rechtszekerheid aangaande de toekenning van de premie (halftijdse vervroegde uittreding) of het weddecomplement (vrijwillige vierdagenweek) nodig dat de betrokken overheidsdiensten een beslissing nemen.

Het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding treedt voor die overheidsdiensten in werking de dag waarop de uitvoeringsmaatregelen kunnen maken van elk van de betrokken diensten, in werking treden. De inwerkingtreding kan evenwel nooit de dag voorafgaan van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat de betrokken overheidsdienst onder de toepassing brengt van de halftijdse vervroegde uittreding.

De overheidsdiensten die onder het toepassingsgebied van de vrijwillige vierdagenweek worden gebracht, dienen een verbintenis te onderschrijven, in drievoud opgemaakt overeenkomstig bijlage I van het koninklijk besluit van 10 april 1995. De verbintenis kan pas onderschreven worden nadat de betrokken overheidsdienst onder het toepassingsgebied van de vrijwillige vierdagenweek gebracht werd. Het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek kan ten vroegste toegepast worden met ingang van de datum van geldigverklaring van de verbintenis door de federale Minister van Ambtenarenzaken.

#### 4. Algemene bepalingen met betrekking tot de halftijdse vervroegde uittreding

De halftijdse vervroegde uittreding is een arbeidsstelsel dat de in vast verband benoemde personeelsleden kunnen kiezen vanaf vijf jaar voordat zij, al dan niet vervroegd, op rust worden gesteld (zij zullen dus meestal voor dat stelsel kunnen kiezen vanaf de leeftijd van 55 jaar) (artikel 3, § 1 van de wet). In principe verricht het personeelslid in de loop van één maand de helft van de prestaties die verbonden zijn aan een voltijdse tewerkstelling. De halftijdse prestaties worden verricht ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week of over de maand.

De verdeling van de prestaties geschiedt in volledige of halve dagen en wordt vastgesteld in overleg tussen het personeelslid en zijn hiërarchische meerdere (artikel 2 van het koninklijk besluit). Voor de federale overheid werd er niet voorzien in een procedure voor het geval het betrokken personeelslid en de hiërarchische meerdere het niet eens geraken over de verdeling van de prestaties. Er wordt van uitgegaan dat er in de overheidsdienst voldoende technieken en mogelijkheden voorhanden zijn om tot een regeling te komen waarin elk van de partijen zich kan terugvinden.

Een in vast verband benoemd personeelslid dat kiest om halftijds vervroegd uit te treden, kan niet meer voltijds komen werken (artikel 3, § 1, van de wet: de halftijdse vervroegde uittreding moet onmiddellijk voorafgaan aan de opruststelling en mag niet onderbroken worden).

Evenmin kan de periode van uittreding verlengd worden (artikel 3, § 2, van de wet: op de datum van opruststelling kan na het indienen van de aanvraag om halftijdse vervroegde uittreding niet meer teruggekomen worden). Een in vast verband benoemd personeelslid dat bijvoorbeeld kiest voor een periode van halftijdse vervroegde uittreding van 3 jaar, kan geen 4 jaar halftijds vervroegd uittreden.

De halftijdse vervroegde uittreding is een recht (artikel 3, § 1, van de wet). Bepaalde functies kunnen evenwel van het recht uitgesloten worden (artikel 3, § 3, van de wet). Voor andere functies kan het recht afhankelijk gesteld worden van een voorafgaande toestemming (artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit). Indien een overheidsdienst het bovendien nodig acht een personeelslid voltijds tewerkgesteld te houden vanwege zijn specifieke kennis, capaciteiten of vaardigheden of vanwege het belang van de opdracht waarmee het belast is, kan die overheidsdienst het recht op halftijdse vervroegde uittreding laten ingaan op een latere datum dan die welke door het personeelslid gekozen werd. De ingangsdatum mag

(article 3, § 2, de l'arrêté royal). Etant donné qu'en cas de contestation, la charge de la preuve incombe au service public, on utilisera cette possibilité avec circonspection.

Le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps reçoit chaque mois, au-delà de son traitement afférent au mi-temps, une prime à charge de l'employeur (article 4, § 1er, de la loi). Sur la prime ne sont pas dues les cotisations de sécurité sociale (article 4, § 2, de la loi) et aucun précompte professionnel n'est retenu. Pour le calcul de l'impôt des personnes physiques, la prime est toutefois taxée comme revenu de remplacement. La prime n'est pas indexée.

Les jours entiers ou les demi-jours pendant lesquels le membre du personnel n'accomplit pas de prestations dans le cadre du départ anticipé à mi-temps, sont considérés comme périodes d'activité de service (article 4, § 3, de la loi). Cela implique que le membre du personnel ne peut effectuer aucune activité lucrative pendant ces jours entiers ou ces demi-jours (article 2 de l'arrêté royal).

Le membre du personnel conserve ses droits à l'avancement de traitement, mais ne peut plus être promu si pour la promotion un emploi vacant est exigé (article 4, § 3, de la loi). Dans les ministères fédéraux et les organismes d'intérêt public fédéraux auxquels s'applique l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, un agent peut par exemple être promu par avancement barémique de l'échelle 42A à 42B, de 30A à 30C, de 20A à 20B, de 20B à 20F, mais ne peut plus obtenir une promotion par avancement barémique liée à un emploi vacant (p.e. de 30C à 30F), ni une promotion par avancement de grade.

Chaque fois que, dans un même service public, deux membres du personnel optent pour le départ anticipé à mi-temps, ils doivent être remplacés par un membre du personnel statutaire supplémentaire (article 5 de la loi). A défaut d'une disposition particulière, le remplacement doit se faire à partir du jour où le deuxième membre du personnel part effectivement anticipativement.

L'attention est attirée sur le fait que le régime du départ anticipé à mi-temps n'est pas d'application aux membres du personnel contractuels. Ces membres du personnel disposent en effet déjà d'une possibilité de départ sous la forme de l'interruption à mi-temps de la carrière liée à des allocations d'interruption majorées.

##### 5 Dispositions générales relatives à la semaine volontaire de quatre jours

La semaine volontaire de quatre jours est un régime de travail dans lequel les membres du personnel occupés à temps plein accomplissent des prestations à quatre cinquièmes. Dans ce régime, on travaille quatre jours par semaine. Le cas échéant, les quatre jours par semaine seront intégrés dans un système de travail en équipes.

Le membre du personnel contractuel est considéré, pour ce qui est des droits à la pension, comme travailleur à temps partiel. Cela signifie que la période de la semaine volontaire de quatre jours n'est prise en compte que comme une période de prestations à 80 % pour la fixation du montant de la pension. Au cas où le membre du personnel contractuel deviendrait chômeur, la période de la semaine volontaire de quatre jours sera toutefois comptabilisée comme une période de prestations à temps plein pour le calcul des allocations de chômage.

La période de la semaine volontaire de quatre jours est également considérée comme prestations à temps plein pour la fixation du délai de préavis en cas de résiliation unilatérale par l'employeur et pour le calcul des indemnités de congé (article 21 de la loi).

La semaine volontaire de quatre jours est en principe un droit pour tous les membres du personnel mis au travail à temps plein.

Le membre du personnel qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours reçoit au-delà du traitement dû pour des prestations à 80 %, un complément de traitement à charge de l'employeur (articles 8 et 10, § 1er, 2°, de la loi). Sur le complément de traitement sont dues les cotisations de sécurité sociale, ainsi que, pour les membres du personnel statutaires, la retenue pour le secteur des pensions (7,5 %). Sur le complément de traitement est retenu le précompte professionnel. Le complément de traitement est indexé.

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel statutaire n'accomplit pas de prestations dans la semaine volontaire de quatre jours, sont assimilées à des périodes d'activité de service (article 11, § 1er, de la loi). Pour les membres du personnel contractuels, l'exécution du contrat

evenwel slechts met maximaal zes maanden verschoven worden (artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit). Aangezien bij betwisting de bewijslast berust bij de overheidsdienst, zal er omzichtig gebruik gemaakt worden van die mogelijkheid.

Het personeelslid dat kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding ontvangt bovenop de halftijdse wedde een maandelijks premie ten laste van de werkgever (artikel 4, § 1, van de wet). Op de premie zijn geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd (artikel 4, § 2, van de wet) en wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden. De premie wordt bij de afrekening voor de personenbelastingen wel in rekening gebracht als vervangingsinkomen. De premie wordt niet geïndexeerd.

De volledige of halve dagen waarop het personeelslid geen prestaties verricht in het kader van de halftijdse vervroegde uittreding, worden beschouwd als periodes van dienstactiviteit (artikel 4, § 3, van de wet). Dit brengt met zich mee dat het personeelslid tijdens deze volledige of halve dagen geen winstgevende bedrijvigheid mag uitoefenen (artikel 2 van het koninklijk besluit).

Het personeelslid behoudt zijn rechten op weddeverhoging, maar kan niet meer bevorderd worden wanneer er als voorwaarde voor de bevordering vereist is dat er een plaats vacant is (artikel 4, § 3, van de wet). In de federale ministeries en federale openbare instellingen die onder de toepassing vallen van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, kan een ambtenaar bijvoorbeeld een bevordering in de weddeschaal van 42A naar 42B, van 30A naar 30C, van 20A naar 20B, van 20B naar 20E verkrijgen, maar geen bevordering in de weddeschaal waaraan een vacante betrekking verbonden is (bijvoorbeeld van 30C naar 30F) noch een bevordering in graad.

Telkens wanneer in dezelfde overheidsdienst twee personeelsleden kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding, dienen zij vervangen te worden door een bijkomend statutair personeelslid (artikel 5 van de wet). Bij gebrek aan een nadere bepaling, dient de vervanging te geschieden met ingang van de dag waarop het tweede personeelslid effectief vervroegd uitreedt.

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding niet van toepassing is op de contractuele personeelsleden. Die personeelsleden beschikken immers reeds over een uittredingsmogelijkheid onder de vorm van de halftijdse loopbaanonderbreking met verhoogde onderbrekingsuitkeringen.

##### 5. Algemene bepalingen met betrekking tot de vrijwillige vierdagenweek

De vrijwillige vierdagenweek is een arbeidsstelsel waarbij voltijds tewerkgestelde personeelsleden viervijfde-prestaties verrichten. In dit stelsel wordt er vier dagen per week gewerkt. In voorkomend geval zullen de vier dagen per week worden ingepast in een ploegensysteem.

Het contractueel personeelslid wordt wat de pensioenrechten betreft, beschouwd als deeltijdse werknemer. Dat betekent dat de periode van vrijwillige vierdagenweek slechts als 80 %-prestaties in rekening wordt gebracht voor de vaststelling van het pensioenbedrag. In het geval het contractueel personeelslid werkloos wordt, wordt voor de berekening van de werkloosheidsvergoedingen de periode van de vrijwillige vierdagenweek evenwel als voltijdse prestatie beschouwd.

De periode van vrijwillige vierdagenweek wordt eveneens als voltijdse prestatie beschouwd voor het bepalen van de opzeggingstermijn bij eenzijdige opzegging door de werkgever en voor de berekening van de opzeggingsvergoedingen (artikel 21 van de wet).

De vrijwillige vierdagenweek is in principe een recht voor alle personeelsleden die voltijds tewerkgesteld worden.

Het personeelslid dat kiest voor de vrijwillige vierdagenweek ontvangt bovenop de wedde verschuldigd voor 80 %-prestaties een weddecomplement ten laste van de werkgever (artikel 8 en artikel 10, § 1, 2°, van de wet). Op het weddecomplement zijn de sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, alsook, voor de statutaire personeelsleden, de inhouding voor de pensioensector (7,5 %). Op het weddecomplement wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden. Het weddecomplement wordt geïndexeerd.

De periodes waarin het statutaire personeelslid in vrijwillige vierdagenweek geen prestaties verricht, worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit (artikel 11, § 1, van de wet). Voor de contractuele personeelsleden wordt gedurende de afwezigheid de

de travail est suspendue durant leur absence (article 11, § 2, de la loi). Cela implique que le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative pendant ces périodes. Le membre du personnel conserve ses droits aux augmentations de traitement et, pour ce qui concerne les membres du personnel nommés à titre définitif, ses titres à l'avancement.

Dès que deux membres du personnel dans le même service public optent pour la semaine volontaire de quatre jours, ils doivent être remplacés par un chômeur (article 9, § 1er, et article 10, § 1er, 3°, de la loi). Par "chômeur" il y a lieu d'entendre : les chômeurs complets indemnités, les ayants droit au minimum de moyens d'existence, les handicapés qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus et les contractuels occupés par le service public concerné dans les liens d'un contrat de remplacement (article 9, § 3, de la loi). A défaut d'une disposition particulière, le remplacement doit se faire à partir du jour où le deuxième membre du personnel (et les membres suivants) entre(nt) effectivement dans le régime des prestations à quatre cinquièmes.

#### 6. Dispositions communes au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours

6.1 Le membre du personnel statutaire qui opte pour le départ anticipé à mi-temps ou pour la semaine volontaire de quatre jours conserve ses droits à la pension dans la législation existante (article 24 de la loi). Le total des périodes pendant lesquelles le membre du personnel est absent sur l'ensemble de sa carrière (suite au départ anticipé à mi-temps, à la semaine de quatre jours, à une interruption de la carrière, à des congés pour des motifs impérieux d'ordre familial, ...) est donc pris en compte pour le calcul de sa pension. Toutefois, ces périodes ne peuvent constituer plus de 20 % des services réellement prestés. Une circulaire du 9 juillet 1991 (*Moniteur belge* du 25 juillet 1991) explique en détail cette réglementation.

6.2 Les revenus des pensions doivent être sauvegardés (articles 15 à 20 de la loi et articles 6 et 7 de l'arrêté royal).

L'article 15 de la loi prévoit, de manière générale, l'obligation pour chaque service public qui applique le régime du départ anticipé à mi-temps et/ou le régime de la semaine volontaire de quatre jours, de sauvegarder les revenus pour le paiement des pensions de retraite et de survie. Ici sont visés les revenus pour le paiement des pensions du secteur public. La mesure vise à neutraliser les éventuels effets négatifs des régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours sur les revenus destinés au paiement des pensions de retraite et de survie du secteur public : chaque service public devra compenser, à sa charge, la perte de revenus éventuelle pour que ces revenus atteignent le même niveau que la somme des revenus qui aurait été encaissée si les régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours n'avaient pas été introduits.

Dans trois cas, les obligations en matière des pensions sont explicitées :

1. Les organismes d'intérêt public qui tombent sous l'application de la loi du 28 avril 1958 relative à la pension des membres du personnel de certains organismes d'intérêt public et de leurs ayants droit, doivent payer sur le montant du salaire qui n'a pas été payé à leurs membres du personnel statutaires parce que ceux-ci ont opté pour le départ anticipé à mi-temps et/ou pour la semaine volontaire de quatre jours, la cotisation pour le financement des pensions de retraite (article 18 de la loi).

Dans l'hypothèse où deux membres du personnel nommés à titre définitif et qui bénéficient d'un traitement mensuel de 100 000 francs en cas de prestations complètes, optent pour le départ anticipé à mi-temps et sont remplacés par un membre du personnel statutaire bénéficiant d'un traitement mensuel de 70 000 francs, l'organisme d'intérêt public devra verser une cotisation supplémentaire pour le financement des pensions de retraite, calculée sur 30 000 francs (c.à.d. la réduction de la masse salariale à la suite de l'application du régime du départ anticipé à mi-temps).

Dans l'hypothèse où trois membres du personnel nommés à titre définitif et qui bénéficient d'un traitement mensuel de 100 000 francs en cas de prestations complètes, optent pour la semaine volontaire de quatre jours et sont remplacés par un membre du personnel contractuel, l'organisme d'intérêt public devra verser une cotisation supplémentaire pour le financement des pensions de retraite, calculée sur 50 250 francs (100 000 fois 20 % fois 3) moins (3 fois le complément de traitement de 3 250 francs).

uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst (artikel 11, § 2, van de wet). Dit brengt met zich mee dat het personeelslid tijdens die periodes geen winstgevendende bedrijvigheid mag uitoefenen. Het personeelslid behoudt zijn rechten op weddeverhoging en, wat betreft de in vast verband benoemde personeelsleden, op bevordering.

Vanaf het ogenblik dat in dezelfde overheidsdienst twee personeelsleden kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek, dienen zij vervangen te worden door een werkloze (artikel 9, § 1, en artikel 10, § 1, 3°, van de wet). Onder "werkloze" wordt verstaan : de volledig uitkeringsgerechtigde werkloze, de bestaansminimumtrekker, de gehandicapte die een inkomensvervangende tegemoetkoming geniet en de contractueel die door de betrokken overheidsdienst met een vervangingsovereenkomst tewerkgesteld wordt (artikel 9, § 3, van de wet). Bij gebrek aan een nadere bepaling, dient de vervanging te gebeuren met ingang van de dag waarop het tweede personeelslid (en de volgende personeelsleden) effectief vier vijfde gaat (gaan) werken.

#### 6. Bepalingen die zowel voor de halftijdse vervroegde uitreding als voor de vrijwillige vierdagenweek gelden

6.1 Het statutaire personeelslid dat kiest voor de halftijdse vervroegde uitreding of voor de vrijwillige vierdagenweek behoudt zijn pensioenrechten binnen de bestaande wettelijke regeling (artikel 24 van de wet). Het totaal van de periodes dat het personeelslid afwezig is gedurende de hele loopbaan (wegens de halftijdse vervroegde uitreding, de vierdagenweek, de loopbaanonderbreking, het verlof om dwingende redenen van familiaal belang, ...) telt dus mee voor de berekening van het pensioen van het personeelslid. Deze periodes mogen evenwel niet meer dan 20 % van de werkelijk gepresteerde diensten bedragen. Een omzendbrief van 9 juli 1991 (*Belgisch Staatsblad* van 25 juli 1991) licht deze regeling uitvoerig toe.

6.2 De pensioeninkomsten dienen veilig gesteld te worden (artikelen 15 tot 20 van de wet en artikelen 6 en 7 van het koninklijk besluit).

Artikel 15 van de wet legt elke overheidsdienst die het stelsel van de halftijdse vervroegde uitreding en/of het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek toepast op een algemene wijze de verplichting op om de inkomsten voor de betaling van de rust- en overlevingspensioenen veilig te stellen. Bedoeld worden de inkomsten voor de betaling van de pensioenen van de openbare sector. De maatregel beoogt de eventuele negatieve gevolgen van de halftijdse vervroegde uitreding en de vrijwillige vierdagenweek op de inkomsten voor de betaling van de rust- en overlevingspensioenen van de openbare sector te neutraliseren : elke overheidsdienst zal, te zijner laste, het eventuele verlies aan inkomsten dienen te compenseren opdat die inkomsten hetzelfde niveau zouden bereiken als het bedrag aan inkomsten dat verkregen zou zijn indien de stelsels van de halftijdse vervroegde uitreding en de vrijwillige vierdagenweek niet zouden zijn ingevoerd.

In drie gevallen worden de pensioenverplichtingen gepreciseerd

1. De openbare instellingen die onder de toepassing vallen van de wet van 28 april 1958 betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden, dienen op het bedrag aan loon dat niet aan hun statutaire personeelsleden uitbetaald wordt omdat die personeelsleden kozen voor de halftijdse vervroegde uitreding en/of de vrijwillige vierdagenweek, eveneens de bijdrage voor de financiering van de rustpensioenen te betalen (artikel 18 van de wet).

In de veronderstelling dat twee in vast verband benoemde personeelsleden met een maandloon bij voltijdse prestaties van 100 000 frank kiezen voor de halftijdse vervroegde uitreding en vervangen worden door een statutair personeelslid met een maandloon van 70 000 frank, zal de openbare instelling een bijkomende bijdrage voor de financiering van de rustpensioenen verschuldigd zijn berekend op 30 000 frank (d.i. de vermindering van de loonmassa ingevolge de toepassing van het stelsel van de halftijdse vervroegde uitreding).

In de veronderstelling dat drie in vast verband benoemde personeelsleden met een maandloon bij voltijdse prestaties van 100 000 frank kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek en vervangen worden door een contractueel personeelslid, zal de openbare instelling een bijkomende bijdrage voor de financiering van de rustpensioenen verschuldigd zijn berekend op 50 250 frank (100 000 maal 20 % maal 3) min (3 maal het weddecomplement van 3 250 frank).

1. Les services publics pour lesquels le Fonds des pensions de survie supporte la charge des pensions de survie d'au moins une partie de leurs membres du personnel, doivent compenser la diminution de la somme totale des retenues sur le salaire brut des membres du personnel statutaires (7,5 %) (article 20 de la loi).

Dans l'hypothèse où deux membres du personnel nommés à titre définitif et qui bénéficient d'un traitement mensuel de 100 000 francs en cas de prestations complètes, optent pour le départ anticipé à mi-temps et sont remplacés par un membre du personnel statutaire bénéficiant d'un traitement mensuel de 70 000 francs, le service public devra verser une cotisation supplémentaire de 2 250 francs pour le financement des pensions de survie (7,5 % de 30 000 francs, soit la diminution de la masse salariale à la suite de l'application du régime du départ anticipé à mi-temps).

Dans l'hypothèse où trois membres du personnel nommés à titre définitif et qui bénéficient d'un traitement mensuel de 100 000 francs en cas de prestations complètes, optent pour la semaine volontaire de quatre jours et sont remplacés par un membre du personnel contractuel, le service public devra verser une cotisation supplémentaire de 3 768,75 francs (7,5 % de (100 000 fois 20 % fois 3) moins (3 fois le complément de traitement de 3 250 francs) pour le financement des pensions de survie).

Les services publics dont les traitements de leurs membres du personnel sont directement à la charge du Trésor public, sont dispensés de cette obligation (article 19, § 2, de la loi).

3. Pour les administrations locales dont le personnel est affilié au régime commun de pension des pouvoirs locaux ou au régime des nouveaux affiliés à l'Office national, visé par la loi du 6 août 1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales, un régime spécifique a également été élaboré en application de l'article 16 de la loi du 10 avril 1995 par voie d'un arrêté royal qui sera publié prochainement au *Moniteur belge*.

Les administrations visées doivent également payer sur le montant du salaire qui n'est pas payé à leurs membres du personnel statutaires parce que ces membres ont opté pour le départ anticipé à mi-temps et/ou la semaine volontaire de quatre jours, la cotisation pour le financement des pensions de retraite et de survie.

Les cotisations pour le régime des pensions seront donc calculées sur la base de la masse salariale (fictive), telle qu'elle aurait existé s'il n'avait pas été fait usage du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours. L'ONSAPL donnera plus d'information en la matière.

Aux services publics qui ne tombent pas sous l'application d'un régime spécifique, s'applique le principe général formulé à l'article 15 de la loi. C'est notamment le cas pour les administrations locales qui se chargent elles-mêmes du paiement des pensions de retraite et de survie à leurs anciens membres du personnel statutaires et pour les administrations locales qui ont contracté une assurance en vue du paiement des pensions à leurs anciens membres du personnel statutaires.

#### 7. Dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale

L'employeur est dispensé du paiement des cotisations patronales mentionnées ci-après, dues sur le salaire des membres du personnel contractuels qui sont occupés en remplacement des membres du personnel qui optent pour la semaine volontaire de quatre jours (article 9, § 3, article 10, § 2 et article 14, dernier alinéa, de la loi) :

- 8,86 pct. pour les régimes des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- 2,35 pct. pour le régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (secteur indemnités);
- 1,41 pct. pour le régime relatif à l'emploi et au chômage;
- 3,80 pct. pour le régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité (secteurs des soins de santé);
- 7 pct. pour le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés;
- 0,65 pct. comme cotisation de solidarité et cotisation supplémentaire pour le Fonds des maladies professionnelles;
- 0,30 pct. pour le Fonds des accidents de travail;
- 1,60 pct. pour les travailleurs qui tombent sous l'application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

2. De overheidsdiensten voor welke het Fonds voor Overlevingspensioenen de last van de overlevingspensioenen draagt voor minstens een gedeelte van hun personeelsleden, dienen de vermindering van het totale bedrag aan inhoudingen op het brutoloon van de statutaire personeelsleden (7,5 %) te compenseren (artikel 20 van de wet).

In de veronderstelling dat twee in vast verband benoemde personeelsleden met een maandloon bij voltijdse prestaties van 100 000 frank kiezen voor de halftijdse vervroegde uittreding en vervangen worden door een statutair personeelslid met een maandloon van 70 000 frank, zal de overheidsdienst een bijdrage voor de financiering van de overlevingspensioenen verschuldigd zijn van 2 250 frank (7,5 % van 30 000 frank, zijnde de vermindering van de loonmassa ingevolge de toepassing van het stelsel van de halftijdse vervroegde uittreding).

In de veronderstelling dat drie in vast verband benoemde personeelsleden met een maandloon bij voltijdse prestaties van 100 000 frank kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek en vervangen worden door een contractueel personeelslid, zal de overheidsdienst een bijdrage voor de financiering van de overlevingspensioenen verschuldigd zijn van 3 768,75 frank (7,5 % van (100 000 maal 20 % maal 3) min (3 maal het weddecomplement van 3 250 frank)).

De overheidsdiensten voor wie de wedden van hun personeelsleden rechtstreeks ten laste van de Schatkist zijn, zijn vrijgesteld van die verplichting (artikel 19, § 2, van de wet).

3. Voor de plaatselijke besturen waarvan het personeel aangesloten is bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale overheden of bij het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangesloten, bedoeld in de wet van 6 augustus 1993 betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen, werd met toepassing van artikel 16 van de wet van 10 april 1995, ook een specifieke regeling uitgewerkt via een koninklijk besluit dat eerstdaags in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt zal worden.

Beoefende besturen dienen op het bedrag aan loon dat niet aan hun statutaire personeelsleden uitbetaald wordt omdat die personeelsleden kozen voor de halftijdse vervroegde uittreding en/of de vrijwillige vierdagenweek, eveneens de bijdrage voor de financiering van de rust- en overlevingspensioenen te betalen.

De bijdragen voor het pensioenstelsel zullen dus berekend worden op de (fictieve) weddemassa, zoals deze zou bestaan hebben indien er geen gebruik gemaakt zou worden van de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek. De RSZPPO zal ter zake nadere informatie verstrekken.

Op de overheidsdiensten die niet vallen onder een specifieke regeling, is het algemeen beginsel verwoord in artikel 15 van de wet van toepassing. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de lokale besturen die zelf instaan voor de uitbetaling van de rust- en overlevingspensioenen aan hun gewezen statutaire personeelsleden en voor de lokale besturen die een verzekering afgesloten hebben met het oog op de uitbetaling van de pensioenen aan hun gewezen statutaire personeelsleden.

#### 7. Vrijstelling van de betaling van de patronale sociale zekerheidsbijdragen

De werkgever wordt vrijgesteld van de betaling van de hierna vermelde werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, verschuldigd op het loon van de contractuele personeelsleden die ter vervanging van personeelsleden die kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek tewerkgesteld worden (artikel 9, § 3, artikel 10, § 2 en artikel 14, laatste lid, van de wet) :

- 8,86 pct. voor de rust- en overlevingspensioenregeling van de werknemers;
- 2,35 pct. voor de regeling voor de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector uitkeringen);
- 1,41 pct. voor de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid;
- 3,80 pct. voor de regeling voor de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering (sector van de geneeskundige verzorging);
- 7 pct. voor de regeling van de kinderbijslag voor werknemers;
- 0,65 pct. als solidariteitsbijdrage en de bijkomende bijdrage voor het Fonds voor beroepsziekten;
- 0,30 pct. voor het Fonds voor arbeidsongevallen;
- 1,60 pct. voor de werknemers die onder de toepassing van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers vallen.

Les entreprises publiques autonomes, la Régie des Transports maritimes ou la Régie des Voies aériennes sont dispensés, si elles ont conclu un plan d'entreprise, du paiement des mêmes cotisations pour les chômeurs qui sont engagés en application des mesures prévues dans le plan d'entreprise (article 12, § 1er, de la loi).

Il convient de rappeler que les administrations locales ne sont pas dispensées du paiement des cotisations visées par l'article 3, 3°, de la loi du 1er août 1985 portant dispositions sociales et de la cotisation visée par l'article 56, 5° des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles.

#### 8. Dispositions spécifiques applicables à l'autorité fédérale

8.1 Membres du personnel qui sont exclus du droit au départ anticipé à mi-temps ou à la semaine volontaire de quatre jours ou qui doivent obtenir une autorisation préalable

Les membres du personnel nommés à titre définitif à un grade du rang 13 ou d'un rang supérieur ne peuvent faire valoir leur droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours que si ce droit se concilie avec le bon fonctionnement des services. Il en va de même pour l'agent de rang 10 ou d'un rang supérieur qui a la direction d'un service extérieur (article 12, § 1er, et article 15, § 2, de l'arrêté royal).

Pour ce qui est du personnel attaché aux greffes et aux parquets, le régime suivant est d'application (article 12, § 2, et article 15, § 3 de l'arrêté royal) :

— les greffiers en chef, greffiers-chefs de greffe, greffiers-chefs de service, secrétaires et secrétaires adjoints-chefs de service sont exclus du droit;

— les greffiers, commis-greffiers principaux, commis-greffiers, secrétaires adjoints, commis-secrétaires principaux et commis-secrétaires, ne peuvent faire valoir leur droit qu'après que l'avis des autorités judiciaires ait été pris.

Les contractuels engagés pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel ne peuvent bénéficier de la semaine volontaire de quatre jours (article 15, § 1er, de l'arrêté royal). Les contractuels doivent en outre être engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée (article 7, § 1er, de la loi). Les contractuels engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ne peuvent donc pas non plus bénéficier de la semaine volontaire de quatre jours. Il convient toutefois d'attirer l'attention sur l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cet article prévoit que lorsque plusieurs contrats de travail successifs sont conclus pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, on suppose qu'un contrat pour une durée indéterminée est conclu, sauf si l'employeur prouve que ces contrats successifs étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. A moins que l'employeur ne puisse fournir la preuve visée, un membre du personnel contractuel, occupé à temps plein, pourra se prévaloir du droit à la semaine volontaire de quatre jours à partir de la date de prise d'effet d'un deuxième contrat de travail à durée déterminée qui suit sans interruption un autre contrat de travail à durée déterminée dans le même service. Enfin, les contractuels occupés à temps plein et qui remplacent des membres du personnel absents peuvent bénéficier de la semaine volontaire de quatre jours s'ils ont accompli deux années de service dans le même service public (article 11, § 3, de la loi).

#### 8.2 Dispositions spécifiques relatives au départ anticipé à mi-temps

##### 8.2.1 Prime mensuelle

Les membres du personnel qui optent pour le départ anticipé à mi-temps ont droit à une prime mensuelle de 11 940 francs (article 3, § 1er, de la loi). La prime est due en raison du choix du départ anticipé à mi-temps et est dès lors payée intégralement chaque mois, quelle que soit la situation dans laquelle le membre du personnel se trouve.

##### 8.2.2 Durée du départ anticipé à mi-temps

Le départ dure au maximum 5 ans (article 3, § 1er, de la loi). Ni la loi, ni l'arrêté royal ne prévoient une durée minimale. L'article 13, § 1er, alinéa 3, de l'arrêté royal précise toutefois qu'une période de départ anticipé à mi-temps prend cours le premier jour d'un mois. Le départ couvrira donc une période d'au moins un mois.

De autonome overheidsbedrijven, de Regie voor Maritiem Transport of de Regie der Luchtweegen, worden, indien zij een bedrijfsplan hebben afgesloten, vrijgesteld van de betaling van dezelfde bijdragen voor de werklozen die met toepassing van de maatregelen opgenomen in het bedrijfsplan aangeworven worden (artikel 12, § 1, van de wet).

Er dient op gewezen te worden dat de plaatselijke besturen niet vrijgesteld worden van de betaling van de bijdragen bedoeld bij artikel 3, 3°, van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen en van de bijdrage bedoeld bij artikel 56, 5°, van de wetten betreffende de schadeloosstelling van beroepsziekten.

#### 8. Specifieke bepalingen van toepassing op de federale overheid

8.1 Personeelsleden aan wie het recht op de halfzijdse vervroegde uittreding of de vrijwillige vierdagenweek ontzegd wordt of die voorafgaandelijk toestemming dienen te krijgen

De in vast verband benoemde personeelsleden in een graad van rang 13 en van een hogere rang kunnen hun recht op halfzijdse vervroegde uittreding en op de vrijwillige vierdagenweek slechts doen gelden indien dat recht verzoekenbaar is met de goede werking van de diensten. Hetzelfde geldt voor de ambtenaar van rang 10 of van een hogere rang die de leiding heeft over een buitendienst (artikel 12, § 1, en artikel 15, § 2, van het koninklijk besluit).

Wat het personeel verbonden aan de griffies en de parketten betreft, geldt volgende regeling (artikel 12, § 2, en artikel 15, § 3, van het koninklijk besluit) :

— de hoofdgriffiers, griffiers-hoofd van de griffie, griffiers-hoofd van dienst, secretarissen en adjunct-secretarissen-hoofd van dienst zijn uitgesloten van het recht;

— de griffiers, eerstaanwezend klerk-griffiers, klerk-griffiers, adjunct-secretarissen, eerstaanwezend klerk-secretarissen en klerk-secretarissen kunnen enkel hun recht doen gelden nadat het advies van de rechterlijke overheden is ingewonnen.

De contractuelen in dienst genomen om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, komen niet in aanmerking voor de vrijwillige vierdagenweek (artikel 15, § 1, van het koninklijk besluit). Bovendien is vereist dat de contractuelen verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd (artikel 7, § 1, van de wet). Contractuelen verbonden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd komen bijgevolg evenmin in aanmerking voor de vrijwillige vierdagenweek. De aandacht dient evenwel gevestigd te worden op artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dat artikel stelt dat wanneer verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd afgesloten worden zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, er verondersteld wordt dat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze opeenvolgende overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Tenzij de werkgever bedoeld bewijs kan leveren, zal een contractueel personeelslid, voltijds tewerkgesteld, vanaf de datum van inwerkingtreding van een tweede arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die zonder onderbreking in dezelfde overheidsdienst volgt op een andere arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, aanspraak kunnen maken op de vrijwillige vierdagenweek. De voltijds tewerkgestelde contractuelen die afwezige personeelsleden vervangen kunnen ten slotte aanspraak maken op de vrijwillige vierdagenweek wanneer zij twee jaar in dezelfde overheidsdienst in dienst geweest zijn (artikel 11, § 3, van de wet).

#### 8.2 Specifieke bepalingen met betrekking tot de halfzijdse vervroegde uittreding

##### 8.2.1 Maandelijks premie

De personeelsleden die kiezen voor de halfzijdse vervroegde uittreding hebben recht op een maandelijks premie van 11 940 frank (artikel 3, § 1, van de wet). De premie is verschuldigd uit hoofde van de keuze voor de halfzijdse vervroegde uittreding en wordt bijgevolg elke maand integraal uitbetaald, welke ook de toestand is waarin het personeelslid zich bevindt

##### 8.2.2 Duur van de halfzijdse vervroegde uittreding

De uittreding duurt maximaal 5 jaar (artikel 3, § 1, van de wet). Noch de wet, noch het koninklijk besluit leggen een minimumduur op. Artikel 13, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit specificeert wel dat een periode van halfzijdse vervroegde uittreding een aanvang neemt op de eerste dag van een maand. De uittreding zal bijgevolg minimaal 1 maand belopen.



#### Quelques exemples à titre d'illustration :

1. un agent part anticipativement à mi-temps à partir du premier jour du mois qui suit celui où il a eu 55 ans. Dans ce cas, il sera d'office mis à la retraite dès qu'il atteindra l'âge de 60 ans. La période de départ anticipé à mi-temps est donc de cinq ans;

2. un agent part anticipativement à mi-temps à partir de l'âge de 58 ans et choisit d'être mis à la retraite à l'âge de 61 ans. Dans ce cas, la période de départ anticipé est de 3 ans;

3. un agent part anticipativement à mi-temps à l'âge de 64 ans et 2 mois et choisit d'être mis à la retraite à l'âge de 65 ans. Dans ce cas, la période de départ anticipé est de 10 mois.

#### 8.2.3 L'introduction de la demande

Le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps introduit au moins trois mois avant le début de la période du départ anticipé à mi-temps, une demande sur un formulaire conforme à l'annexe 3 de l'arrêté royal (article 13, § 1er, de l'arrêté royal).

Le personnel attaché aux greffes et aux parquets introduit sa demande auprès du Ministère de la Justice et en informe les autorités judiciaires compétentes (article 13, § 3, de l'arrêté royal).

8.3 Dispositions spécifiques relatives à la semaine volontaire de quatre jours

#### 8.3.1 Complément de traitement mensuel

Les membres du personnel qui optent pour la semaine volontaire de quatre jours ont droit à un complément de traitement mensuel de 3 250 francs (article 8, § 1er, de la loi).

#### 8.3.2 Durée de la semaine volontaire de quatre jours

Le membre du personnel qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours travaillera pendant une durée indéterminée à quatre cinquièmes. Au cours de chaque période d'un an de semaine de quatre jours, le membre du personnel peut donner un préavis au cours du neuvième mois (article 18 de l'arrêté royal). Le préavis produit ses effets à partir du premier jour du quatrième mois qui suit l'introduction du préavis. Concrètement, cela signifie que le membre du personnel travaillera 1 an, 2 ans, 3 ans, 4 ans, etc. dans le régime de la semaine de quatre jours.

Une période de semaine volontaire de quatre jours débute toujours le premier jour d'un mois (article 16, § 1er, alinéa 3, de l'arrêté royal).

#### 8.3.3 La fixation du calendrier de travail (article 17 de l'arrêté royal)

Le membre du personnel choisit lui-même le jour de la semaine où il ne souhaite pas travailler. Il peut choisir un jour fixe pour chaque semaine (p.e. pas de prestations le mardi), ou un autre régime, par exemple, pas de prestations le lundi pour la première semaine, le mardi pour la deuxième semaine et le mercredi pour la troisième semaine, ou encore, les six premiers mois, pas de prestations le mercredi et les six mois suivants, pas de prestations le vendredi. Ces exemples ne sont pas limitatifs. Le calendrier de travail ainsi proposé est ensuite examiné au regard du fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les collègues. Non seulement les demandes en vue de bénéficier de la semaine de quatre jours introduites par d'autres membres du personnel du service sont ici visées, mais aussi les demandes d'interruption à mi-temps de la carrière et de prestations réduites en application de l'arrêté royal du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle.

Le chef de service peut alors, dans les huit jours calendrier qui suivent l'introduction de la demande, proposer d'autres calendriers de travail. Dans ce cas, le membre du personnel peut soit accepter un des calendriers proposés par le chef de service, soit renoncer à sa demande.

Le chef de service peut à tout moment demander au membre du personnel qui a opté pour la semaine volontaire de quatre jours de modifier le calendrier de travail. En ce cas, le calendrier de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord du membre du personnel concerné. Il va de soi qu'une demande de modification du calendrier de travail est dictée par le souci du bon fonctionnement du service pour lequel la collaboration des membres du personnel du service et l'insertion dans le service public du/des remplaçant(s) ainsi que la sécurité de travail de ceux-ci constituent des éléments importants. Dans le même ordre d'idées et sans que la réglementation ne prévoit certaines dispositions à ce sujet, il

#### Enkele voorbeelden ter verduidelijking :

1. een ambtenaar treedt halftijds vervroegd uit vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij 55 jaar werd. In dat geval wordt de ambtenaar ambtshalve op rust gesteld bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. De periode van uittreding bedraagt dus 5 jaar;

2. een ambtenaar treedt halftijds vervroegd uit vanaf de leeftijd van 58 jaar en kiest ervoor om op 61-jarige leeftijd op rust gesteld te worden. In dit geval bedraagt de periode van uittreding 3 jaar;

3. een ambtenaar treedt halftijds vervroegd uit op de leeftijd van 64 jaar en 2 maanden en kiest ervoor om op 65-jarige leeftijd op rust gesteld te worden. In dat geval bedraagt de periode van uittreding 10 maanden.

#### 8.2.3 Het indienen van een aanvraag

Het personeelslid dat kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding dient minstens drie maanden vóór de aanvang van de periode van halftijdse vervroegde uittreding een aanvraag in op een formulier overeenkomstig bijlage 3 van het koninklijk besluit (artikel 13, § 1, van het koninklijk besluit).

Het personeel verbonden aan de griffies en parketten dient zijn aanvraag in bij het Ministerie van Justitie en geeft daarvan kennis aan de bevoegde gerechtelijke overheden (artikel 13, § 3, van het koninklijk besluit).

8.3 Specifieke bepalingen met betrekking tot de vrijwillige vierdagenweek

#### 8.3.1 Maandelijks weddecomplement

De personeelsleden die kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek hebben recht op een maandelijks weddecomplement van 3 250 frank (artikel 8, § 1, van de wet).

#### 8.3.2 Duur van de vrijwillige vierdagenweek

Het personeelslid dat kiest voor de vrijwillige vierdagenweek blijft voor onbepaalde tijd vier vijfde werken. In elke periode van één jaar vierdagenweek kan het personeelslid in de negende maand een opzegging indienen (artikel 18 van het koninklijk besluit). De opzegging heeft uitwerking op de eerste dag van de vierde maand die volgt op de indiening van de opzegging. Concreet betekent dit dat het personeelslid 1 jaar, 2 jaar, 3 jaar, 4 jaar, enz. in het stelsel van de vierdagenweek zal werken.

Een periode van vrijwillige vierdagenweek neemt steeds een aanvang op de eerste dag van een maand (artikel 16, § 1, derde lid, van het koninklijk besluit).

8.3.3 Het vaststellen van de werkkalender (artikel 17 van het koninklijk besluit)

Het personeelslid kiest zelf op welke dag van de week het niet wenst te werken. Er kan gekozen worden voor een vaste dag elke week (vb. geen prestaties op dinsdag), of voor een andere regeling, zoals bijvoorbeeld de eerste week geen prestaties op maandag, de tweede week geen prestaties op dinsdag en de derde week geen prestaties op woensdag of nog de eerste zes maanden geen prestaties op woensdag en de volgende zes maanden geen prestaties op vrijdag. Deze voorbeelden zijn niet limitatief. De aldus voorgestelde werkkalender wordt vervolgens getoetst aan de werking van de dienst, rekening houdend met de aanvragen van collega's om deeltijds te werken. Bedoeld worden niet alleen de aanvragen van andere personeelsleden van de dienst voor de vrijwillige vierdagenweek, maar ook de aanvragen voor halftijdse loopbaanonderbreking en voor verminderde prestaties met toepassing van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verlopen toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid.

Het diensthoofd kan dan, binnen acht kalenderdagen volgend op de indiening van de aanvraag, andere werkkalenders voorstellen. In dat geval kan het personeelslid ofwel één van de werkkalenders die het diensthoofd voorstelde aanvaarden, ofwel afzien van zijn aanvraag.

Het diensthoofd kan op elk ogenblik het personeelslid dat gekozen heeft voor de vrijwillige vierdagenweek vragen om de werkkalender te wijzigen. De werkkalender kan in dat geval enkel gewijzigd worden mits het betrokken personeelslid ermee akkoord gaat. Het spreekt voor zich dat een vraag tot wijziging van de werkkalender ingegeven wordt uit bekommernis voor de goede werking van de dienst waarbij de samenwerking van de personeelsleden van de dienst en de inschakeling in de overheidsdienst en de werkzekerheid van de vervanger(s) belangrijke elementen vormen. In dezelfde gedachtengang en zonder dat de reglementering ter zake bepalingen bevat, moet het mogelijk zijn dat een

doit être possible pour un membre du personnel travaillant dans la semaine de quatre jours, de proposer et de se voir attribuer un nouveau calendrier de travail sans avoir à mettre fin à la période de la semaine de quatre jours en cours et à introduire une nouvelle demande. Vu la multiplicité de facteurs dont il faut tenir compte lors d'une modification d'un calendrier de travail, on y procédera seulement dans des cas exceptionnels.

#### 8.3.4 L'introduction de la demande

Le membre du personnel qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours introduit au moins deux mois avant le début de la période de la semaine volontaire de quatre jours, une demande sur un formulaire conforme à l'annexe 4 de l'arrêté royal (article 16, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal).

Le personnel attaché aux greffes et aux parquets introduit sa demande auprès du greffier en chef, du greffier-chef de greffe ou du secrétaire, suivant le cas, et en informe le Ministre de la Justice (article 16, § 3, de l'arrêté royal).

L'autorité dispose de quinze jours calendrier à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour communiquer au membre du personnel que le droit à la semaine volontaire de quatre jours prendra cours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel (article 16, § 2, de l'arrêté royal). Le service public dispose de cette possibilité lorsqu'il estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein pour quelque temps encore en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi. La date d'entrée ne peut toutefois être remise que de six mois au plus (article 15, § 4, de l'arrêté royal). Etant donné qu'en cas de contestation, la charge de la preuve incombe au service public, on utilisera cette possibilité avec circonspection. L'attention est attirée sur ce que le recours à cette possibilité ne décharge pas le chef de service de l'obligation de communiquer, le cas échéant, au membre du personnel dans les huit jours calendrier qui suivent l'introduction de la demande, que le calendrier de travail proposé par le membre du personnel ne peut être accepté.

Les membres du personnel qui, à la date du 20 avril 1995, exercent des prestations réduites en application des chapitres VI et VII de l'arrêté royal du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle, introduisent au plus tard le 20 juillet 1995 une demande en vue d'obtenir le bénéfice de la semaine volontaire de quatre jours (article 7, § 3, de la loi). Dans ce cas, la période de la semaine volontaire de quatre jours peut suivre immédiatement et sans reprise du travail à temps plein la période de prestations réduites (par exemple, la période de prestations réduites demandée prend fin le 31 août 1995; au cours du mois de juin 1995, une demande est introduite en vue d'obtenir le bénéfice de la semaine volontaire de quatre jours à partir du 1er septembre 1995).

La période de la semaine volontaire de quatre jours peut également prendre cours avant même que la période des prestations réduites en cours ne soit terminée. Dans ce cas, la demande du passage à la semaine volontaire de quatre jours constitue renonciation implicite à la période de prestations réduites demandée (par exemple, la période de prestations réduites demandée prend fin le 18 décembre 1995; le 20 juillet 1995, une demande est introduite en vue d'obtenir le bénéfice de la semaine volontaire de quatre jours à partir du 1er novembre 1995). Enfin, la période de la semaine volontaire de quatre jours peut également prendre cours après une période de reprise du travail à temps plein (par exemple, la période de prestations réduites demandée prend fin le 28 avril 1995; le 1er juillet 1995 une demande est introduite en vue d'obtenir le bénéfice de la semaine volontaire de quatre jours, à partir du 1er octobre 1995). Après le 20 juillet 1995, une période de semaine volontaire de quatre jours ne peut prendre cours pour les membres du personnel visés qu'après qu'ils ont presté d'abord une année à temps plein. Pour l'application de l'article 7, § 3, de la loi, la prise du congé annuel de vacances, de congés de circonstances et de congés exceptionnels (article 6 et 6bis de l'arrêté royal du 1er juin 1964), de congés pour motifs impérieux d'ordre familial et les absences provoquées par une interruption organisée du travail, par la maladie, un accident ou la maternité ainsi que celles provoquées par une initiative qui n'émane pas du membre du personnel (dispense de service, congé syndical, ...) ne sont pas considérées comme une interruption des prestations à temps plein. Les membres du personnel qui au 20 avril 1995 sont en interruption à mi-temps de la carrière ne sont pas soumis à cette obligation.

personneelslid dat in de vierdagenweek werkt, een nieuwe werkkalender voorstelt en toegestaan krijgt, zonder eerst de lopende periode van vierdagenweek te moeten opzeggen en een nieuwe aanvraag te moeten indienen. Gelet op de veelheid aan factoren waarmee rekening gehouden dient te worden bij een wijziging van een werkkalender, zal daartoe slechts in uitzonderlijke gevallen worden overgegaan.

#### 8.3.4 Het indienen van een aanvraag

Het personeelslid dat kiest voor de vrijwillige vierdagenweek dient minstens twee maanden vóór de aanvang van de periode van vrijwillige vierdagenweek een aanvraag in op een formulier overeenkomstig bijlage 4 van het koninklijk besluit (artikel 16, § 1, van het koninklijk besluit).

Het personeel verbonden aan de griffies en parketten dient zijn aanvraag in bij de hoofdgriffier, de griffier-hoofd van de griffie of de secretaris, naargelang van het geval, en geeft daarvan kennis aan de Minister van Justitie (artikel 16, § 3, van het koninklijk besluit).

De overheid beschikt over vijftien kalenderdagen vanaf de dag volgend op de indiening van de aanvraag om aan het personeelslid mede te delen dat het recht op de vrijwillige vierdagenweek op een latere datum dan die welke door het personeelslid gekozen werd, zal ingaan (artikel 16, § 2, van het koninklijk besluit). De overheidsdienst beschikt over die mogelijkheid wanneer ze van oordeel is dat het personeelslid nog enige tijd verder voltijsd tewerkgesteld dient te worden vanwege zijn specifieke kennis, capaciteiten of vaardigheden of vanwege het belang van de opdracht waarmee het belast is. De ingangsdatum mag evenwel slechts met maximaal zes maanden verschoven worden (artikel 15, § 4, van het koninklijk besluit). Aangezien bij betwisting de bewijslast berust bij de overheidsdienst, zal er omzichtig gebruik worden gemaakt van die mogelijkheid. De aandacht wordt gevestigd op het feit dat het inroepen van die mogelijkheid het diensthoofd niet ontslaat van de verplichting om, in voorkomend geval, aan het personeelslid binnen acht kalenderdagen volgend op de indiening van de aanvraag, mede te delen dat de door het personeelslid voorgestelde werkkalender niet kan worden aanvaard.

De personeelsleden die op 20 april 1995 verminderde prestaties uitoefenen met toepassing van de hoofdstukken VI en VII van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid, dienen uiterlijk op 20 juli 1995 een aanvraag voor de vrijwillige vierdagenweek in te dienen (artikel 7, § 3, van de wet). De periode van de vrijwillige vierdagenweek kan in dat geval onmiddellijk en zonder voltijdse hervatting volgen op de periode van verminderde prestaties (bijvoorbeeld de aangevraagde periode van verminderde prestaties neemt een einde op 31 augustus 1995. In de loop van de maand juni 1995 wordt een aanvraag ingediend voor de vrijwillige vierdagenweek, ingaande op 1 september 1995).

De periode van de vrijwillige vierdagenweek kan ook een aanvang nemen nog vooraleer de lopende periode van verminderde prestaties beëindigd is. In dat geval geldt de aanvraag voor de vrijwillige vierdagenweek als impliciete opzegging van de periode van verminderde prestaties (bijvoorbeeld de aangevraagde periode van verminderde prestaties neemt een einde op 18 december 1995; op 20 juli 1995 wordt een aanvraag ingediend voor de vrijwillige vierdagenweek, ingaande op 1 november 1995). De periode van de vrijwillige vierdagenweek kan tenslotte ook ingaan na een periode van voltijdse hervatting (bijvoorbeeld: de aangevraagde periode van verminderde prestaties neemt een einde op 28 april 1995; op 1 juli 1995 wordt een aanvraag ingediend voor de vrijwillige vierdagenweek, ingaande op 1 oktober 1995). Na 20 juli 1995 kan een periode van vrijwillige vierdagenweek voor bedoelde personeelsleden pas ingaan nadat zij eerst één jaar voltijsd gepresteerd hebben. Voor de toepassing van artikel 7, § 3, van de wet, worden het opnemen van jaarlijks vakantieverlof, van omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof (artikel 6 en 6bis van het koninklijk besluit van 1 juni 1964), van verlof om dwingende redenen van familiaal belang en de afwezigheden ingevolge een georganiseerde werkonderbreking, ingevolge ziekte, ongeval of bevallingsverlof en ingevolge een initiatief dat niet uitgaat van het personeelslid (dienstvrijstelling, syndicaal verlof, niet beschouwd als een onderbreking van de voltijdse prestaties. Personeelsleden die op 20 april 1995 met halftijdse loopbaanonderbreking zijn, vallen niet onder deze verplichting.

### 8.3.5 Obligation de remplacement

Le remplacement se fait par l'engagement de contractuels par un contrat de remplacement. L'arrêté royal du 18 novembre 1991 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics est d'application aux contractuels qui sont ainsi engagés.

### 8.3.6 Mesures d'accompagnement

a) A partir du 1er septembre 1995, un mode de calcul nouveau et uniforme sera introduit pour le cas où le traitement mensuel n'est pas dû entièrement (articles 29 et 32, § 1er, de l'arrêté royal). Cette matière sera expliquée plus en détail dans une circulaire distincte.

b) Pour les agents et les stagiaires qui tombent sous l'application de l'arrêté royal du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle, le régime de congé pour motifs impérieux d'intérêt familial est ajusté comme suit avec effet à la date du 1er janvier 1996 (articles 25 et 26 de l'arrêté royal) :

1. le congé pour motifs impérieux d'ordre familial devient un droit;

2. chaque membre du personnel statutaire a droit, en cas de prestations à temps plein, à 15 jours de congé non rémunéré pour motifs impérieux d'ordre familial. La notion "motifs impérieux d'ordre familial" n'est pas définie dans la réglementation. Elle sera interprétée dans un sens large. L'absence est prise par jour ou par demi-jour;

3. en cas d'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent, le membre du personnel statutaire a en outre, en cas de prestations à temps plein, droit à 30 jours complémentaires de congé non rémunéré par an, à prendre par périodes de 5 jours ouvrables au minimum;

4. le membre du personnel isolé peut en outre prendre les 30 jours de congé non rémunéré en vue d'accueillir des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans pendant les périodes de vacances scolaires;

5. les 15 jours, les 30 jours et les 5 jours ouvrables sont proportionnellement réduits selon les mêmes règles que celles qui s'appliquent à la réduction du nombre de jours de congé de vacances annuelles. Le nombre de jours est dès lors réduit lorsque, dans le courant d'une année civile, le membre du personnel :

1. entre en service;
2. démissionne de ses fonctions;
3. est en congé en raison de stage ou de période d'essai;
4. est en congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales;
5. est en congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
6. est en départ anticipé à mi-temps;
7. travaille sous le régime de la semaine volontaire de quatre jours;
8. est en congé pour mission;
9. est en congé pour interruption à temps plein ou à mi-temps de la carrière professionnelle;
10. est absent et placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

et cela conformément au tableau suivant :

Total nombre jours d'absence dans une année civile	Les 15 jours sont réduits à ...	Les 30 jours sont réduits à ...	Les 5 jours ouvrables sont réduits à ...
Totaal aantal afwezigheidsdagen in een kalenderjaar	De 15 dagen worden vermindert tot ...	De 30 dagen worden vermindert tot ...	De 5 werkdagen worden vermindert tot ...
260	0	0	0
259-252	1	1	1
251-243	1	2	1
242-234	2	3	1
233-226	2	4	1
225-217	3	5	1

### 8.3.5 Vervangingsplicht

De vervanging geschiedt door de tewerkstelling van contractuelen met een vervangingsovereenkomst. Het koninklijk besluit van 18 november 1991 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overdiensten is van toepassing op de contractuelen die aldus worden aangeworven.

### 8.3.6 Begeleidingsmaatregelen

a) Met ingang van 1 september 1995 wordt een nieuwe en uniforme berekeningswijze ingevoerd voor het geval de maandwedde niet volledig verschuldigd is (artikelen 29 en artikel 32, § 1, van het koninklijk besluit). Die aangelegenheid zal in een afzonderlijke omzendbrief worden toegelicht.

b) Het verlofstelsel om dwingende redenen van familiaal belang, voor de ambtenaren en stagiairs op wie het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid van toepassing is, wordt met ingang van 1 januari 1996 als volgt herschikt (artikelen 25 en 26 van het koninklijk besluit) :

1. het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt een recht;

2. elk statutair personeelslid kan per jaar bij volledige prestaties beschikken over 15 onbezoldigde verlofdagen om dwingende redenen van familiaal belang. Het begrip "dwingende redenen van familiaal belang" wordt niet omschreven in de reglementering. Dit begrip zal op een brede manier worden geïnterpreteerd. De afwezigheid wordt genomen per dag of per halve dag;

3. bij ziekenhuisopname van een persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont, kan het statutair personeelslid bij volledige prestaties bovendien bijkomend beschikken over 30 onbezoldigde verlofdagen per jaar, te nemen in periodes van minstens 5 werkdagen;

4. het alleenstaand statutair personeelslid kan de 30 onbezoldigde verlofdagen bovendien opnemen voor de opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet bereikt hebben;

5. de 15 dagen, 30 dagen en 5 werkdagen worden in evenredige mate verminderd volgens dezelfde regels als diegene die gelden voor de vermindering van het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof. Het aantal dagen wordt bijgevolg verminderd wanneer het personeelslid in de loop van een kalenderjaar :

1. in dienst treedt;
  2. zijn ambt definitief neerlegt;
  3. met verlof wegens stage of proeftijd is;
  4. met verlof is om zich kandidaat te stellen voor de parlements- of provincieraadsverkiezingen;
  5. met verlof voor verminderde prestaties gewettigd door sociale of familiale redenen is;
  6. met halftijdse vervroegde uittreding is;
  7. in de vrijwillige vierdagenweek werkt;
  8. met verlof voor opdracht is;
  9. met verlof voor voltijdse of halftijdse onderbreking van de beroepsloopbaan is;
  10. afwezig is en daarbij in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst.
- en dit overeenkomstig de hierna volgende tabel :

216-208	3	6	1
207-200	4	7	2
199-191	4	8	2
190-182	5	9	2
181-174	5	10	2
173-165	6	11	2
164-156	6	12	2
155-148	7	13	3
147-139	7	14	3
138-130	8	15	3
129-122	8	16	3
121-113	9	17	3
112-104	9	18	3
103-96	10	19	4
95-87	10	20	4
86-78	11	21	4
77-70	11	22	4

Total nombre jours d'absence dans une année civile	Les 15 jours sont réduits à ...	Les 30 jours sont réduits à ...	Les 5 jours ouvrables sont réduits à ...
Totaal aantal afwezigheidsdagen in een kalenderjaar	De 15 dagen worden verminderd tot ...	De 30 dagen worden verminderd tot ...	De 5 werkdagen worden verminderd tot ...
69-61	12	23	4
60-52	12	24	4
51-44	13	25	5
43-35	13	26	5
34-26	14	27	5
25-18	14	28	5
17-9	15	29	5
8-0	15	30	5

Il faut souligner qu'à partir du 1er janvier 1996, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne donnera plus lieu à une réduction proportionnelle du nombre de jours de congé annuel de vacances et pour les membres du personnel statutaires, du nombre de jours de congé de maladie octroyé par douze mois d'ancienneté de service.

8.4 Impact du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours sur le nombre de jours de congé annuel de vacances

Le nombre de jours de congé annuel de vacances est réduit proportionnellement (article 22 de l'arrêté royal).

8.5 Impact du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours sur le congé de maladie des membres du personnel statutaires

Le nombre de jours de congé de maladie accordé par tranche de douze mois d'ancienneté de service, est réduit proportionnellement.

8.6 Impact du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours sur le pécule de vacances

L'article 7, § 2, de l'arrêté royal du 30 janvier 1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume, prévoit que l'octroi d'un traitement partiel pour l'exercice de prestations réduites entraînera une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

Er dient aangestipt dat met ingang van 1 januari 1996 het verlof om dwingende redenen van familiaal belang geen aanleiding meer zal geven tot een vermindering in evenredige mate van het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof en, voor de statutaire personeelsleden, van het aantal dagen ziekteverlof dat per twaalf maanden dienstancienniteit toegekend wordt

8.4 Invloed van de halftijdse vervroegde uitreding en de vrijwillige vierdagenweek op het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof

Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd (artikel 22 van het koninklijk besluit)

8.5 Invloed van de halftijdse vervroegde uitreding en de vrijwillige vierdagenweek op het ziekteverlof van de statutaire personeelsleden

Het aantal dagen ziekteverlof dat per twaalf maanden dienstancienniteit toegekend wordt, wordt in evenredige mate verminderd

8.6 Invloed van de halftijdse vervroegde uitreding en de vrijwillige vierdagenweek op het vakantiegeld

Artikel 7 § 2, van het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur bepaalt dat de toekenning van een gedeeltelijke wedde wegens het uitoefenen van verminderde prestaties een overeenkomstige vermindering van het vakantiegeld voor gevolg heeft

Le pécule de vacances pour les périodes de départ anticipé à mi-temps sera par conséquent réduit de moitié.

Pour les périodes de la semaine volontaire de quatre jours, le pécule de vacances s'élèvera à quatre cinquièmes du pécule de vacances dû pour des prestations à temps plein.

8.7 Impact du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours sur l'allocation de fin d'année

L'article 4, § 2, de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, prévoit que lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période qui s'étend du 1er janvier au 30 décembre (la période de référence), le montant de l'allocation de fin d'année est réduite au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

Pour les périodes de départ anticipé à mi-temps qui tombent dans la période de référence, l'allocation de fin d'année sera donc réduite de moitié.

Pour les périodes de la semaine volontaire de quatre jours qui tombent dans la période de référence, l'allocation de fin d'année sera fixée sur la base du traitement payé (en principe, celui-ci de 80 % + 3 250 francs par mois).

8.8 Cumul du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours avec d'autres absences

Sur la base notamment des articles 14 et 20 de l'arrêté royal, on peut établir le tableau suivant :

Voor de periodes van halftijdse vervroegde uittreding zal het vakantiegeld bijgevolg gehalveerd worden.

Voor de periodes van vrijwillige vierdagenweek zal het vakantiegeld vier vijfde bedragen van het vakantiegeld verschuldigd voor voltijdse prestaties.

8.7 Invloed van de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek op de eindejaarstoelage

Artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt, bepaalt dat wanneer de betrokkene tijdens de hele duur van de periode die zich uitstrekt van 1 januari tot 30 september (d.i. de verwijzingsperiode) niet het volledig voordeel van zijn beloning heeft genoten, het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd wordt naar rata van de beloning die hij werkelijk heeft ontvangen.

Voor de periodes van halftijdse vervroegde uittreding die in de verwijzingsperiode vallen, zal de eindejaarstoelage bijgevolg gehalveerd worden.

Voor de periodes van vrijwillige vierdagenweek die in de verwijzingsperiode vallen, zal de eindejaarstoelage vastgesteld worden op grond van de uitbetaalde wedde (in beginsel is dat 80 % + 3 250 frank per maand).

8.8 Cumulatie van de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek met andere afwezigheden

Steunend onder meer op artikel 14 en artikel 20 van het koninklijk besluit, kan volgend overzicht opgebouwd worden :

	Départ anticipé à mi-temps	Semaine volontaire de quatre jours
Congé annuel de vacances	oui	oui
Congé de circonstances	oui	oui
Congé exceptionnel pour cas de force majeure	oui	oui
Congé pour accompagner des handicapés et des malades	oui	oui
Congé pour don de moelle osseuse	oui	oui
Congé de maternité	-	oui
Congé parental	non	oui
Congé pour stage	-	non
Congé pour permettre de présenter sa candidature aux élections	non	oui
Congé pour des motifs impérieux d'ordre familial	non	oui
Congé protection civile	non	non
Congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle	non	oui
Prestations réduites pour cause de maladie	non	oui
Prestations réduite justifiées par des raisons sociales ou familiales	non	non
Prestations réduites pour convenance personnelle	non	non
Interruption à temps plein de la carrière	non	non
Interruption à mi-temps de la carrière	non	non
Congé de longue durée pour l'éducation d'enfants	non	non
Disponibilité pour convenance personnelle	non	non
Détachement auprès d'un cabinet	non	non
Congé pour mission	non	non
Congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu	non	non
Congé prévu par l'article 77, § 1er, statut syndical	non	non

(oui = le cumul est possible; non = le cumul n'est pas possible)

	Halftijdse vervroegde uittreding	Vrijwillige vierdagenweek
Jaarlijks vakantieverlof	ja	ja
Omstandigheidsverlof	ja	ja
Uitzonderlijk verlof wegens overmacht	ja	ja
Verlof om gehandicapten en zieken te vergezellen	ja	ja
Verlof voor het afstaan van beenmerg	ja	ja
Bevallingsverlof	-	ja
Ouderschapsverlof	neen	ja
Verlof wegens stage	-	neen
Verlof kandidaatstelling voor verkiezingen	neen	ja
Verlof om dwingende redenen van familiaal belang	neen	ja
Verlof burgerlijke veiligheid	neen	neen
Adoptie- en pleegvoogdijverlof	neen	ja
Verminderde prestaties wegens ziekte	neen	ja
Verminderde prestaties sociale en familiale redenen	neen	neen
Verminderde prestaties persoonlijke aangelegenheid	neen	neen
Voltijdse loopbaanonderbreking	neen	neen
Halftijdse loopbaanonderbreking	neen	neen
Verlof van lange duur voor opvoeding kinderen	neen	neen
Disponibiliteit persoonlijke aangelegenheden	neen	neen
Detachering kabinet	neen	neen
Verlof voor opdracht	neen	neen
Verlof voor werkzaamheden bij erkende politieke groep	neen	neen
Verlof waarin artikel 77, § 1, syndicaal statuut, voorziet	neen	neen

(ja = cumulatie is mogelijk; neen = cumulatie is niet mogelijk)

La période de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue durant la période pendant laquelle le membre du personnel est en congé de maternité, en congé parental, en congé pour motifs impérieux d'ordre familial, en congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales et en congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse. Dans ces cas, le complément de traitement est accordé au prorata du nombre de jours effectivement prestés dans la semaine de quatre jours.

Il convient de souligner que le membre du personnel statutaire des ministères fédéraux et de la plupart des organismes d'intérêt public fédéraux peut par conséquent pendant une période de semaine volontaire de quatre jours bénéficier du congé pour motifs impérieux d'ordre familial (à partir de 1996, il s'agira de 12 jours ouvrables au total pour un membre qui accomplit pendant toute l'année civile quatre cinquièmes des prestations complètes) ainsi que, le cas échéant, du congé supplémentaire pour motifs impérieux d'ordre familial en cas d'hospitalisation d'un membre de sa famille ou pour l'accueil d'enfants pendant les vacances scolaires par périodes de quatre jours ouvrables (un membre du personnel qui travaille pendant une année civile complète dans le régime de la semaine volontaire de quatre jours disposera en principe de 24 jours de congé supplémentaires pour motifs impérieux d'ordre familial).

## 9. Provinces et communes

### 9.1 Départ anticipé à mi-temps

Dans les limites de ce qui a été mentionné sous les points 4 et 6, chaque administration provinciale et chaque administration communale détermine notamment :

1. les fonctions qui sont exclues du droit au départ anticipé à mi-temps. Dans l'esprit de la loi, le nombre des fonctions exclues sera limité au maximum;

De periode van vrijwillige vierdagenweek wordt geschorst gedurende de periode dat het personeelslid met bevallingsverlof is, met ouderschapsverlof, met verlof om dwingende redenen van familiaal belang, met verlof om zich kandidaat te stellen voor de parlements- en provincieraadsverkiezingen en met adoptie- of pleegvoogdijverlof. In die gevallen wordt het weddecomplement toegekend overeenkomstig het aantal dagen die werkelijk in de vierdagenweek gepresteerd werden.

Het is nuttig erop te wijzen dat het statutair personeelslid van de federale ministeries en van de meeste federale openbare instellingen tijdens een periode van vrijwillige vierdagenweek bijgevoelg in volledige of halve dagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang kan opnemen (vanaf 1996 gaat het om in totaal 12 werkdagen voor een personeelslid dat het hele kalenderjaar vier vijfde van de voltijdse prestaties verricht) en in voorkomend geval en in periodes van 4 werkdagen het bijkomend verlof om dwingende redenen van familiaal belang bij ziekenhuisopname van een gezinslid of voor opvang van kinderen tijdens de schoolvakantie (een personeelslid dat een volledig kalenderjaar in het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek werkt, beschikt in beginsel over 24 bijkomende dagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang)

## 9. De provincies en gemeenten

### 9.1 Halftijdse vervroegde uittreding

Binnen de grenzen van hetgeen vermeld werd onder de punten 4 en 6, bepaalt elk provincie- en elk gemeentebestuur onder meer

1. de functies die uitgesloten worden van het recht op de halftijdse vervroegde uittreding. In de geest van de wet zullen zo weinig mogelijk functies uitgesloten worden;

2 les fonctions pour lesquelles le droit est subordonné à un accord préalable.

3 le montant de la prime mensuelle versée par l'administration au membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps. La prime s'élève au minimum à 8 000 francs et au maximum à 11 940 francs par mois (article 4, § 1er, de la loi). La prime est due en raison du choix du départ anticipé à mi-temps et est dès lors payée intégralement chaque mois, quelle que soit la situation dans laquelle le membre du personnel se trouve. Dans l'esprit de la loi, on visera à octroyer le plus possible des primes de 11 940 francs par mois et à n'opter pour un montant plus bas que pour des raisons impérieuses d'ordre budgétaire;

4 le cas échéant, la durée minimale d'une période de départ anticipé à mi-temps.

5 le cas échéant, les modalités de fixation du calendrier de travail;

6 la procédure de demande, y compris le délai de demande à respecter;

7 les possibilités de cumul du départ anticipé à mi-temps avec d'autres absences.

8 la répercussion du départ anticipé à mi-temps sur les congés de vacances et de maladie et sur l'allocation de fin d'année;

9 les autres règles pour l'accomplissement de l'obligation de remplacement.

Les règles ainsi fixées sont soumises aux procédures d'usage en matière de consultation syndicale et de tutelle administrative.

Il convient de souligner que le départ anticipé à mi-temps entrera en vigueur pour les provinces et les communes le 1er juillet 1995 au plus tard (article 27 § 1er, de la loi). Il est dès lors de leur intérêt que les mesures d'exécution nécessaires soient prises le plus rapidement possible.

#### 9.2 Semaine volontaire de quatre jours

Le personnel d'une administration provinciale ou communale peut bénéficier de la semaine volontaire de quatre jours à partir du moment où le Ministre fédéral de la Fonction publique a déclaré valable un engagement à soumettre par l'administration intéressée. L'initiative d'appliquer la semaine volontaire de quatre jours relève dès lors de la compétence de l'administration provinciale et communale.

Un certain nombre d'actes précèdent la présentation de l'engagement, à savoir

1 l'administration doit déterminer les catégories de membres du personnel et les fonctions exclues du droit à la semaine volontaire de quatre jours. Dans l'esprit de la loi, le nombre de catégories et de fonctions exclues sera limité au maximum;

2 l'administration doit fixer le montant du complément de traitement octroyé aux membres du personnel qui optent pour la semaine volontaire de quatre jours. Le complément de traitement s'élève au minimum à 2 000 francs et au maximum à 3 250 francs par mois (article 10, § 2, de la loi). Dans l'esprit de la loi, on visera à octroyer le plus possible des compléments de traitement de 3 250 francs par mois et à n'opter pour un montant plus bas que pour des raisons impérieuses d'ordre budgétaire;

3 l'administration doit déterminer la manière d'accomplir l'obligation de remplacement et entre autres la répercussion qu'aura l'application de la mesure sur les effectifs. L'essentiel à cet égard est la répercussion sur les mises au travail complémentaires. L'engagement précisera dès lors la mesure dans laquelle la disposition aboutira au recrutement de personnel supplémentaire

4 les négociations avec les organisations syndicales représentatives sur l'introduction de la semaine volontaire de quatre jours doivent être terminées.

L'engagement est envoyé au Ministre fédéral qui a la Fonction publique dans ses attributions. Le Ministre peut refuser l'engagement si ce dernier ne satisfait pas aux conditions légales, si certaines catégories de membres du personnel et de fonctions sont exclues sans justification suffisante du droit à la semaine de quatre jours ou si l'accomplissement de l'obligation de remplacement n'offre pas de garanties suffisantes de mises au travail complémentaires (article 4 de l'arrêté royal).

La province ou la commune est avertie du refus éventuel de l'engagement au plus tard le dernier jour du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel l'administration intéressée a envoyé l'engagement au Ministre

2. de functies voor welke het recht afhankelijk gesteld wordt van een voorafgaande toestemming;

3. het bedrag van de maandelijkse premie dat door het bestuur aan het personeelslid dat kiest voor de halftijdse vervroegde uittreding uitbetaald zal worden. De premie bedraagt minimaal 8 000 en maximaal 11 940 frank per maand (artikel 4, § 1, van de wet). De premie is verschuldigd uit hoofde van de keuze voor de halftijdse vervroegde uittreding en wordt bijgevolg elke maand integraal uitbetaald, welke ook de toestand is waarin het personeelslid zich bevindt. In de geest van de wet zal er zoveel mogelijk naar gestreefd worden om een premie van 11 940 frank per maand toe te kennen en enkel een lager bedrag te kiezen uit overwegingen van dwingende budgettaire aard;

4. desgewenst, de minimale duurtijd van een periode van halftijdse vervroegde uittreding;

5. desgewenst, de nadere regelen voor de vaststelling van de werkkalender;

6. de aanvraagprocedure, met inbegrip van de aanvraagtermijn die in acht genomen dient te worden;

7. de cumulatiemogelijkheden van de halftijdse vervroegde uittreding met andere afwezigheden;

8. de weerslag van de halftijdse vervroegde uittreding op het vakantie- en ziekteverlof en de eindejaarstoelage;

9. de nadere regels voor de invulling van de vervangingsplicht.

De aldus vastgestelde regels zijn onderworpen aan de gebruikelijke procedures met betrekking tot de syndicale raadpleging en het administratief toezicht.

Er dient op gewezen te worden dat de halftijdse vervroegde uittreding voor de provincies en de gemeenten uiterlijk op 1 juli 1995 in werking treedt (artikel 27, § 1, van de wet). Het is bijgevolg in het belang van de provincies en de gemeenten dat, zo vlug mogelijk de nodige uitvoeringsmaatregelen getroffen worden.

#### 9.2 Vrijwillige vierdagenweek

Het personeel van een provincie- of een gemeentebestuur kan aanspraak maken op de vrijwillige vierdagenweek vanaf het ogenblik dat de federale Minister van Ambtenarenzaken een door het betrokken bestuur voor te leggen verbintenis geldig verklaard heeft. Het initiatief om de vrijwillige vierdagenweek toe te passen behoort bijgevolg tot de hevoegdheid van het provincie- en gemeentebestuur.

Een aantal handelingen gaan het voorleggen van de verbintenis vooraf, namelijk:

1. het bestuur dient te bepalen welke categorieën van personeelsleden en welke functies uitgesloten worden van het recht op de vrijwillige vierdagenweek. In de geest van de wet zullen zo weinig mogelijk categorieën en functies uitgesloten worden;

2. het bestuur dient het bedrag van het weddecomplement dat toegekend zal worden aan de personeelsleden die kiezen voor de vrijwillige vierdagenweek, vast te stellen. Het weddecomplement bedraagt minimaal 2 000 frank en maximaal 3 250 frank per maand (artikel 10, § 2, van de wet). In de geest van de wet zal er zoveel mogelijk naar gestreefd worden om een weddecomplement van 3 250 frank per maand toe te kennen en enkel voor een lager bedrag te kiezen uit overwegingen van dwingende budgettaire aard;

3. het bestuur dient te bepalen hoe de vervangingsplicht ingevuld zal worden en met name wat de te verwachten weerslag van de toepassing van de maatregel is op het personeelsbestand. Essentieel in dat verband is het effect op de bijkomende tewerkstelling. De verbintenis zal bijgevolg verduidelijken in welke mate de maatregel aanleiding zal geven tot de aanwerving van bijkomend personeel;

4. de onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties over de invoering van de vrijwillige vierdagenweek dienen afgesloten te zijn.

De verbintenis wordt naar de federale Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken opgestuurd. De Minister kan de verbintenis weigeren indien ze niet voldoet aan de wettelijke voorwaarden, indien de ontzegging van het recht op de vrijwillige vierdagenweek aan bepaalde categorieën van personeelsleden en functies onvoldoende verantwoord wordt, of indien de invulling van de vervangingsplicht te weinig garanties biedt inzake bijkomende tewerkstelling (artikel 4 van het koninklijk besluit).

De provincie of de gemeente wordt uiterlijk op de laatste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin het betrokken bestuur de verbintenis opstuurt naar de federale Minister van Ambtenarenzaken, in

fédéral de la Fonction publique. A l'expiration de ce délai, l'engagement est considéré comme valable et l'administration peut appliquer la semaine volontaire de quatre jours (article 4, § 3, de l'arrêté royal).

Il convient de souligner que chaque administration peut déterminer notamment de façon autonome :

1. les fonctions pour lesquelles le droit est subordonné à un accord préalable;

2. les durées minimale et maximale d'une période de semaine volontaire de quatre jours et les possibilités de préavis dont dispose le membre du personnel;

3. le droit des membres du personnel qui travaillent déjà à temps réduit de passer à la semaine volontaire de quatre jours;

4. les modalités de fixation du calendrier de travail étant entendu que le membre du personnel qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours doit toujours accomplir des prestations pendant quatre jours ouvrables par semaine;

5. la procédure de demande, y compris le délai de demande à respecter;

6. les possibilités de cumul de la semaine volontaire de quatre jours avec d'autres absences;

7. la répercussion de la semaine volontaire de quatre jours sur les congés de vacances et de maladie et l'allocation de fin d'année;

8. les mesures d'accompagnement jugées nécessaires (cf. 8.3.6);

9. les autres règles pour l'accomplissement de l'obligation de remplacement. A cet égard, l'administration peut choisir de remplacer par des membres de personnel statutaires ou par des membres de personnel contractuels, étant entendu qu'une dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale n'est accordée qu'au cas où des membres du personnel contractuels sont occupés en remplacement.

Les règles ainsi fixées sont soumises aux procédures d'usage en matière de consultation syndicale et de tutelle administrative.

#### 10. Autres services publics qui ne font pas partie de l'autorité fédérale

Les autres services publics ne faisant pas partie de l'autorité fédérale et placés sous le champ d'application du régime du départ anticipé à mi-temps sont tenus de payer aux membres du personnel nommés à titre définitif qui peuvent opter pour ce régime de travail, en sus de la rémunération pour des prestations à mi-temps, une prime de 11 940 francs par mois. Pour le reste, les mêmes règles que celles énumérées au point 9.1 ci-dessus s'appliquent à ces services publics.

Les mêmes règles que celles énumérées au point 9.2 ci-dessus sont applicables aux services publics ne faisant pas partie de l'autorité fédérale et placés sous l'application du régime de la semaine volontaire de quatre jours.

#### 11. Mesures de contrôle.

##### 11.1 Contrôle par les organisations syndicales représentatives

Chaque année, les services publics auxquels l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est applicable ainsi que les entreprises publiques autonomes qui redistribuent le travail sur base de la loi du 10 avril 1995 établissent un relevé conformément à l'annexe 2 de l'arrêté royal.

En ce qui concerne les services publics auxquels l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité est applicable, le relevé est transmis au plus tard le 31 mars de chaque année civile au président du comité supérieur de concertation dont ils relèvent, à moins que le comité supérieur de concertation ne décide que le relevé est transmis au président d'un comité intermédiaire de concertation ou d'un comité de concertation de base (article 9, § 3, de l'arrêté royal).

Les organisations syndicales représentatives doivent en tout cas être en possession d'un exemplaire des relevés visés au début du mois de mai de chaque année civile.

##### 11.2 Rapport à remettre aux Chambres fédérales

Le Ministre fédéral qui a la Fonction publique dans ses attributions remettra tous les ans un rapport aux Chambres fédérales (article 26 de la loi).

kennis gesteld van de eventuele weigering van de verbintenis. Na het verstrijken van die termijn wordt de verbintenis als geldig beschouwd en kan het bestuur de vrijwillige vierdagenweek toepassen (artikel 4, § 3, tweede lid, van het koninklijk besluit).

Er dient op gewezen dat elk bestuur onder meer autonoom kan bepalen

1. de functies voor welke het recht afhankelijk gesteld wordt van een voorafgaande toestemming;

2. de minimale en maximale duurtijd van een periode van vrijwillige vierdagenweek en de opzeggmogelijkheden die het personeelslid heeft;

3. het recht van de personeelsleden die reeds verminderd werken om over te stappen naar de vrijwillige vierdagenweek;

4. de nadere regelen voor de vaststelling van de werkkalender met dien verstande dat het personeelslid dat kiest voor de vrijwillige vierdagenweek steeds vier werkdagen per week prestaties dient te verrichten;

5. de aanvraagprocedure, met inbegrip van de aanvraagtermijn die dient te worden in acht genomen;

6. de cumulatimogelijkheden van de vrijwillige vierdagenweek met andere afwezigheden;

7. de weerslag van de vrijwillige vierdagenweek op het vakantie- en ziekteverlof en de eindejaarstoelage;

8. de begeleidingsmaatregelen die noodzakelijk worden geacht (cf. 8.3.6);

9. de nadere regels voor de invulling van de vervangingsplicht. Ter zake staat het het bestuur vrij om te kiezen voor vervangingen door statutaire personeelsleden, dan wel door contractuele personeelsleden, met dien verstande dat enkel vrijstelling van de betaling van de patronale sociale zekerheidsbijdragen wordt verleend ingeval contractuele personeelsleden in vervanging worden tewerkgesteld.

De aldus vastgestelde regels zijn onderworpen aan de gebruikelijke procedures met betrekking tot de syndicale raadpleging en het administratief toezicht.

#### 10. Andere overheidsdiensten die niet behoren tot de federale overheid

De andere overheidsdiensten die niet behoren tot de federale overheid die onder het toepassingsgebied van de halftijdse vervroegde uitreding gebracht worden, zijn er toe gehouden om aan de in vast verband benoemde personeelsleden die kunnen kiezen voor dat arbeidsstelsel, een premie van 11 940 frank per maand uit te betalen, bovenop het loon voor halftijdse prestaties. Voor het overige gelden voor die overheidsdiensten dezelfde regels als hierboven weergegeven onder punt 9.1.

Op de overheidsdiensten die niet behoren tot de federale overheid die onder het toepassingsgebied van de vrijwillige vierdagenweek gebracht zijn, zijn dezelfde regels van toepassing als diegene die hierboven weergegeven werden onder punt 9.2.

#### 11. Controlemaatregelen

##### 11.1 Controle door de representatieve vakorganisaties

Elk jaar maken de overheidsdiensten waarop het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is en de autonome overheidsbedrijven, die aan arbeidsherverdeling doen op grond van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, een staat op overeenkomstig bijlage 2 van het koninklijk besluit.

Wat betreft de overheidsdiensten waarop voormeld koninklijk besluit van 28 september 1984 van toepassing is, wordt de staat uiterlijk tegen 31 maart van elk kalenderjaar opgestuurd aan de voorzitter van het hoog overlegcomité waaronder zij ressorteren, tenzij het hoog overlegcomité beslist dat de staat overgemaakt wordt aan de voorzitter van een tussenoverlegcomité of een basisoverlegcomité (artikel 9, § 2, van het koninklijk besluit).

De representatieve vakorganisaties dienen in elk geval begin mei van elk kalenderjaar in het bezit te zijn van een exemplaar van bedoelde staten.

##### 11.2 Verslag in te dienen bij de federale Kamers

De federale Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken dient elk jaar bij de federale Kamers een verslag in (artikel 26 van de wet).



En vue de l'élaboration de ce rapport, les services publics et les entreprises publiques visés au point 11.1 sont priés de transmettre une copie des relevés au Ministre fédéral qui a la Fonction publique dans ses attributions et ce au plus tard le 30 avril de chaque année civile.

#### 12. Durée des mesures.

12.1 La dispense du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée jusqu'au 31 décembre 1997 (article 27, § 2, alinéa 1er, de la loi).

12.2 A partir du 1er janvier 1998, il ne peut plus être fait usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ni du droit à la semaine de quatre jours, ni d'une mesure prise par une entreprise publique autonome, par la Régie des Transports maritimes ou par la Régie des Voies aériennes.

Les régimes de départ anticipé à mi-temps et de semaine de quatre jours en cours au 31 décembre 1997 restent toutefois réglés par les dispositions de la loi.

#### Cela signifie que :

1. les membres du personnel nommés à titre définitif qui sont en départ anticipé à mi-temps le 31 décembre 1997 continuent à avoir droit jusqu'à la fin de la période du départ anticipé à mi-temps à la même prime mensuelle que celle due pour le mois de décembre 1997, restent dans la position d'activité de service avec droit aux augmentations de traitement et continuent à se constituer des droits à la pension conformément à ce qui a été mentionné au point 6.1;

2. les membres du personnel statutaires qui travaillent sous le régime de la semaine de quatre jours le 31 décembre 1997, continuent à avoir droit jusqu'à la fin de la période de la semaine de quatre jours au même complément de traitement mensuel que celui dû pour le mois de décembre 1997 à majorer suite aux adaptations de l'index, restent dans la position d'activité de service avec droit aux augmentations de traitement et maintien des titres à la promotion et continuent à se constituer des droits à la pension conformément à ce qui a été mentionné au point 6.1;

3. les membres du personnel contractuels qui travaillent sous le régime de la semaine de quatre jours le 31 décembre 1997 continuent à avoir droit jusqu'à la fin de la période de semaine de quatre jours au même complément de traitement mensuel que celui dû pour le mois de décembre 1997 à majorer suite aux adaptations de l'index et continuent à avoir droit aux augmentations de traitement.

4. les membres du personnel qui continuent à être occupés après le 31 décembre 1997 en départ anticipé à mi-temps et sous le régime de la semaine volontaire de quatre jours doivent en outre être remplacés.

Le Ministre de la Fonction publique,  
J. Vande Lanotte.

Met het oog op de uitwerking van een dergelijk verslag worden de overheidsdiensten en -bedrijven bedoeld onder punt 11.1 verzocht om een afschrift van de staten op te sturen naar de federale Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en dit uiterlijk tegen 30 april van elk kalenderjaar.

#### 12. Duur van de maatregelen

12.1 De vrijstelling van de betaling van de patronale sociale-zekerheidsbijdragen wordt verleend tot 31 december 1997 (artikel 27, § 2, eerste lid, van de wet).

12.2 Er kan vanaf 1 januari 1998 geen gebruik meer worden gemaakt van het recht op halftijdse vervroegde uittreding, noch van het recht op een vierdagenweek, noch van een maatregel getroffen door een autonoom overheidsbedrijf, de Regie voor Maritiem Transport of de Regie der Luchtwegen.

De op 31 december 1997 lopende stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van de vierdagenweek blijven evenwel geregeld door de bepalingen van de wet.

#### Dit betekent dat :

1. de in vast verband benoemde personeelsleden die op 31 december 1997 met halftijdse vervroegde uittreding zijn, tot het einde van de periode van halftijdse vervroegde uittreding recht blijven hebben op dezelfde maandelijks premie als diegene die verschuldigd is voor de maand december 1997, dat zij tewerkgesteld blijven in de stand dienstactiviteit met recht op weddeverhogingen en pensioenrechten blijven opbouwen overeenkomstig hetgeen vermeld werd onder punt 6.1;

2. de statutaire personeelsleden die op 31 december 1997 in de vierdagenweek werken, tot het einde van de periode van de vierdagenweek recht blijven hebben op hetzelfde maandelijks weddecomplement als datgene dat verschuldigd is voor de maand december 1997 en dat verhoogd dient te worden ingevolge indexaanpassingen, dat zij tewerkgesteld blijven in de stand dienstactiviteit met recht op weddeverhogingen en behoud van de aanspraken op bevordering en pensioenrechten blijven opbouwen overeenkomstig hetgeen vermeld werd onder punt 6.1;

3. de contractuele personeelsleden die op 31 december 1997 in de vierdagenweek werken, tot het einde van de periode van de vierdagenweek recht blijven hebben op hetzelfde maandelijks weddecomplement als datgene dat verschuldigd is voor de maand december 1997 en verhoogd dient te worden ingevolge indexaanpassingen en dat zij recht blijven hebben op weddeverhogingen;

4. de personeelsleden die na 31 december 1997 verder tewerkgesteld worden in de halftijdse vervroegde uittreding en in de vrijwillige vierdagenweek, verder vervangen dienen te worden.

De Minister van Ambtenarenzaken,  
J. Vande Lanotte.

### MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES

(IBN/NBT) Groupe des Normes de Télécommunication de l'Institut Belge de Normalisation.

#### Enquêtes publiques.

L'Institut Belge de Normalisation (IBN), groupe Belge des Normes de Télécommunication, met à l'enquête publique les projets de normes européennes de télécommunication ci-après. (Prix fixé par l'IBN en accord avec le Ministère des Affaires Économiques).

Ces projets peuvent être obtenus aux prix indiqués au Secrétariat IBN/NBT, 5, rue Van Orley, 1000 Bruxelles.

### MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN

(BIN/BTN) Belgische Groep voor Telecommunicatie Normen van het Belgisch Instituut voor Normalisatie.

#### Publikaties ter kritiek.

Het Belgisch Instituut voor Normalisatie (BIN), Belgische groep voor Telecommunicatie Normen (BTN) publiceert ter kritiek de hiernavolgende Europese telecommunicatienormen.

(Prijs vastgesteld door BIN met akkoord van het Ministerie van Economische Zaken).

De ontwerpen zijn verkrijgbaar tegen de aangegeven prijzen bij het Secretariaat BIN/BTN, Van Orleystraat 5, 1000 Brussel.