

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP**

**MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE**

F. 2001 — 530

[C — 2001/29124]

**25 JANVIER 2001. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française déterminant pour les membres du personnel recrutés au sein des Services du Gouvernement, du Commissariat général aux Relations internationales, de l'Office de la Naissance et de l'Enfance et du Service de perception de la redevance radio et télévision de la Communauté française, les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités**

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, notamment l'article 9bis, § 6, inséré par la loi du 15 décembre 1998;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 1<sup>er</sup> mars 2000;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 10 avril 2000;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 avril 2000;

Vu le protocole n° 116/2 du 20 juillet 2000 du comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu la délibération du Gouvernement sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis 30.499 du Conseil d'Etat, donné le 2 octobre 2000, en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Considérant que la portée normative du présent arrêté gagne à être précisée par la mention de l'observation suivante formulée par le Conseil d'Etat:

« Il est important de souligner que les points de référence des droits minimaux, tels qu'ils sont déterminés dans les tableaux de l'annexe au projet d'arrêté, n'ont pas de réel contenu normatif. Il en découle notamment que ces points de référence ne sauraient constituer le fondement de droits individuels au profit des agents de la Communauté française (c'est-à-dire ici les membres du personnel statutaire recrutés au sein des services publics relevant du Comité du Secteur XVII).

En effet, le projet à l'examen s'inscrit uniquement dans la mise en œuvre des articles 9bis et 9ter de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. L'adoption de cet arrêté n'ajoutera ni ne retranchera rien aux droits statutaires et au régime de protection des membres du personnel concernés.

L'arrêté engendrera seulement des conséquences quant à la procédure, puisqu'il permettra au Gouvernement de la Communauté, lorsqu'il exercera dans le futur son autonomie en la matière, de ne plus devoir négocier au sein du Comité A ses propositions portant sur les droits concernés, dès lors que ses propositions seront au moins aussi favorables que les points de référence des droits minimaux actuellement définis. »

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;

Vu la délibération du Gouvernement du 25 janvier 2001,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel recrutés au sein des Services du Gouvernement, du Commissariat général aux Relations internationales, de l'Office de la Naissance et de l'Enfance et du Service de perception de la redevance radio et télévision de la Communauté française.

**Art. 2.** Pour ce qui concerne les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, les éléments qui sont des droits minimaux dans les matières visées à l'article 9bis, § 1<sup>er</sup>, 2°, a) à k), de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, et, pour chacun de ces éléments, les points de référence, sont déterminés conformément aux tableaux repris à l'annexe au présent arrêté.

**Art. 3.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 4.** Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 25 janvier 2001.

Par le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre-Président, chargé des Relations internationales,  
H. HASQUIN

Le Ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports,  
R. DEMOTTE

Le Ministre de l'Enfance, chargé de l'Enseignement fondamental,  
de l'accueil et des missions confiées à l'O.N.E.,

J.-M. NOLLET

Annexe à l'arrêté du Gouvernement du 25 janvier 2001 déterminant pour les membres du personnel recrutés au sein des Services du Gouvernement, du Commissariat général aux Relations internationales, de l'Office de la Naissance et de l'Enfance et du Service de perception de la redevance radio et télévision de la Communauté française, les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Droit minimal : la durée maximale du travail

Elément	Point de référence
Durée maximale du travail	La durée effective moyenne du temps de travail ne peut excéder trente-huit heures par semaine

Droit minimal : le nombre minimum de jours de congé annuel de vacances

Eléments	Points de référence
Nombre minimum de jours	Vingt-quatre jours ouvrables.
Nombre de jours selon l'âge	A partir de quarante-cinq ans : vingt-cinq jours ouvrables. A partir de cinquante ans : vingt-six jours ouvrables. A partir de soixante ans : vingt-sept jours ouvrables. A partir de soixante et un ans : vingt-huit jours ouvrables. A partir de soixante-deux ans : vingt-neuf jours ouvrables. A partir de soixante-trois ans : trente jours ouvrables. A partir de soixante-quatre ans : trente et un jours ouvrables.
Position administrative	Le congé de vacances est assimilé à une période d'activité de service.
Période dans laquelle le congé peut être pris	Le congé de vacances est pris selon les convenances du membre du personnel et les nécessités du service.
Période minimale ininterrompue	Si le congé de vacances est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine.
Période ouvrant un droit au congé	Chaque période d'activité de service rémunérée dans l'année en cours donne droit au congé de vacances dans cette année.

Droit minimal : le congé de maternité

Eléments	Points de référence
Octroi (*)	Le congé de maternité est un droit en vertu de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
Position administrative	Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.
Rémunération	Le congé de maternité est rémunéré et couvre au moins quinze semaines. Lorsqu'une naissance multiple est prévue, le congé de maternité couvre au moins dix-sept semaines.

## Droit minimal : l'absence pour cause de maladie ou d'infirmité

Eléments	Points de référence
Conséquence de l'absence pour maladie ou infirmité sur le plan statutaire et pécuniaire	<p>Pendant les absences pour cause de maladie ou d'infirmité, le membre du personnel garde ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.</p> <p>Le membre du personnel a droit à la rémunération (100 p.c) pendant :</p> <p>1° les périodes d'absence en raison d'un accident de travail, d'un accident sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle;</p> <p>2° les périodes de prestations réduites pour maladie ou infirmité;</p> <p>3° les soixante-trois premiers jours ouvrables d'absence;</p> <p>4° vingt et un jours ouvrables pour chaque période de douze mois d'activité professionnelle rémunérée (prestations complètes), à l'exception des absences pour maladie ou infirmité. Pour la fixation des périodes d'activité, l'autorité peut prendre en compte les services prestés dans d'autres services publics.</p> <p>En dehors des cas mentionnés à l'alinéa 2, un traitement d'attente est attribué au membre du personnel et est égal à :</p> <p>a) 60 p.c du dernier traitement d'activité. Le montant ne peut en aucun cas être inférieur aux indemnités de la sécurité sociale ou de la pension que le membre du personnel obtiendrait;</p> <p>b) 100 p.c. du dernier traitement d'activité en cas de maladie grave ou de longue durée, établie par le service médical désigné par l'autorité.</p>
Comptabilisation de l'absence pour maladie ou infirmité	<p>Lorsque le membre du personnel effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie ou infirmité sont comptabilisées au prorata du nombre d'heures ou de jours qui auraient dû être prestés.</p> <p>Il n'y a pas de comptabilisation de l'absence pour maladie ou infirmité en cas :</p> <p>1° d'accident de travail, accident sur le chemin du travail ou maladie professionnelle, y compris les périodes d'incapacité de travail après la date de consolidation, sauf en cas d'inaptitude définitive;</p> <p>2° d'éloignement d'un milieu professionnel nuisible en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et des dispositions légales ou réglementaires qui déterminent que les agents qui, menacés par une maladie professionnelle, sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire et que ce congé est assimilé à une période d'activité de service.</p> <p>3° de congé de prophylaxie;</p> <p>4° de prestations réduites pour maladie ou infirmité.</p>
Combinaison d'absence pour maladie ou infirmité avec d'autres absences	<p>En cas d'absence pour maladie pendant une période durant laquelle le membre du personnel est absent pour quelque raison que ce soit, il n'y aura qu'une comptabilisation, soit d'absence pour maladie, soit d'une autre absence ou d'un autre congé.</p> <p>Le membre du personnel continue à percevoir le traitement dû en raison de son travail à temps partiel</p>
Possibilité de recours contre la décision de reprise du travail de l'organisme de contrôle	Un recours peut être introduit contre une décision de reprise du travail du service de contrôle médical compétent.
Inaptitude définitive	Un membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie ou infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés de maladie à laquelle lui donne droit la réglementation.

## Droit minimal : les prestations réduites pour cause de maladie ou infirmité

Eléments	Points de référence
Octroi	Un congé pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité ne peut être accordé qu'après avis favorable du service de contrôle médical compétent.
Possibilité de recours	Un recours peut être introduit contre un avis négatif du service de contrôle médical compétent.

## Droit minimal : les prestations réduites

Eléments	Points de référence
Octroi	<p>Les membres du personnel peuvent exercer leurs fonctions à prestations réduites pour convenance personnelle.</p> <p>Les membres du personnel qui ont atteint l'âge de cinquante ans et les membres du personnel qui ont la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans obtiennent un complément de traitement.</p> <p>L'autorité peut exclure certaines fonctions de la possibilité d'accomplir des prestations réduites pour convenance personnelle. Pour les autres membres du personnel, l'octroi de ce droit est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service.</p>
Délai dans lequel l'autorité doit décider de l'octroi du congé ou de l'absence	<p>L'autorité doit décider dans le mois de la réception de la demande.</p> <p>A défaut de décision dans le mois de la réception de la demande, le congé ou l'absence est réputé être accordé.</p> <p>En cas de refus, la décision doit être motivée.</p>
Réduction des prestations	Le membre du personnel doit accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui lui sont imposées normalement.
Possibilité de mettre fin au congé ou à l'absence avant son expiration	Le membre du personnel peut mettre fin aux prestations réduites moyennant un préavis
Position administrative	<p>Durant la période d'absence, le membre du personnel est en non-activité.</p> <p>Outre les prestations réduites pour convenance personnelle telles que définies par les présents éléments, il existe au moins un régime de congé ou d'absence qui prévoit que le membre du personnel peut rester cinq ans dans la position « activité de service », sans préjudice du régime d'interruption de la carrière à temps plein.</p>
Rémunération	Un congé ou une absence pour prestations réduites n'est pas rémunéré.

## Droit minimal : le congé de prophylaxie

Eléments	Points de référence
Octroi	Un congé de prophylaxie est prescrit pour le membre du personnel habitant sous le même toit qu'une personne qui a une maladie contagieuse. Le congé ne peut être octroyé au membre du personnel qui est atteint lui-même d'une maladie contagieuse, ni au membre du personnel qui travaille en plein air ou isolément.
Affections	<p>Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie sont mentionnées à l'article 239, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.</p> <p>Elles sont constatées par le médecin du membre du personnel ou un médecin désigné par l'administration</p>
Durée	<p>Le congé de prophylaxie commence à partir du moment où la personne malade présente les premiers symptômes de la maladie contagieuse (et non à partir du jour de l'établissement du certificat).</p> <p>La reprise du travail ne peut s'effectuer qu'avec l'accord du service médical compétent.</p>
Position administrative	Lors d'un congé de prophylaxie, le membre du personnel se trouve en activité de service.

## Droit minimal : l'interruption de la carrière professionnelle

Eléments	Points de référence
Octroi	<p>Chaque membre du personnel a droit à une interruption complète de la carrière professionnelle. (*)</p> <p>L'autorité détermine toutefois les fonctions dont les titulaires sont exclus pour raisons de service. Dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, l'autorité peut autoriser les titulaires des fonctions susdites qui en font la demande, à bénéficier d'une interruption de la carrière professionnelle.</p>
Durée (*)	La durée fixée par le tableau correspondant annexé à l'arrêté royal du 19 avril 1999 déterminant les éléments et les points de référence au sens de l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Eléments	Points de référence
Montant de l'allocation (*)	Le montant fixé par le tableau correspondant annexé à l'arrêté royal du 19 avril 1999 déterminant les éléments et les points de référence au sens de l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.
Cumul (*)	Une interruption de la carrière professionnelle ne peut être cumulée qu'avec un mandat politique, une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée avant l'interruption ou une activité indépendante pour une période de maximum douze mois.
Position administrative (*)	Pendant une interruption de la carrière professionnelle, le membre du personnel se trouve en activité de service.
Fin (*)	Le membre du personnel peut mettre fin à l'interruption de la carrière professionnelle moyennant un préavis.
Récupération de l'allocation (*)	Remboursement dans les conditions énoncées dans le tableau correspondant annexé à l'arrêté royal du 19 avril 1999 déterminant les éléments et les points de référence au sens de l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

## Droit minimal : l'allocation de foyer ou de résidence

Eléments	Points de référence
Octroi	En dessous de certaines limites de traitement, un membre du personnel a droit à une allocation de foyer ou de résidence s'il a droit à une rémunération
Le droit à une allocation de résidence	Les membres du personnel qui n'ont pas droit à une allocation de foyer reçoivent une allocation de résidence
Le droit à une allocation de foyer	Les membres du personnel mariés et les membres du personnel isolés qui ont un ou plusieurs enfants à charge pour lesquels des allocations familiales sont payées, ont droit à une allocation de foyer.
Le paiement de l'allocation de foyer	Pour les membres du personnel mariés, l'allocation de foyer est payée au membre du personnel qui a le traitement le plus bas. Toutefois, elle est payée à celui qui a le traitement le plus élevé si l'un ou les deux époux reçoivent le revenu garanti.
Montant	Le montant de l'allocation de foyer ou de résidence est déterminé comme suit : 1° traitement de moins de 643.035 fr. allocation de foyer : 29.040 fr. allocation de résidence 14.520 fr. 2° traitements de 643.035 fr. à 732.080 fr. allocation de foyer 14.520 fr allocation de résidence 7.260 fr  Pour éviter que la rémunération d'un membre du personnel dont le traitement est supérieur à 643.035 fr. ou supérieur à 732.080 fr. soit inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était égal à ces montants, la différence lui est attribuée sous forme d'une allocation partielle. La rémunération se compose du traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence, diminuée de la retenue de la pension de survie. L'indexation se fait par rattachement à l'indice-pivot 138,01. L'allocation est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte.
Cas exceptionnels	1 En cas de prestations incomplètes ou de traitement mensuel incomplet, une allocation proportionnelle est payée. 2. Aucune allocation n'est payée pour des fonctions accessoires. 3. En cas de changement dans le cours du mois en ce qui concerne la qualité d'ayant-droit ou le montant du traitement, l'allocation est payée pour le mois entier selon le régime le plus favorable.

## Droit minimal : le revenu mensuel minimum garanti pour des prestations complètes

Eléments	Points de référence
Définitions	Le revenu mensuel minimum est calculé sur la base de la rétribution pour des prestations complètes, c'est-à-dire le traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence.  Des prestations complètes sont des prestations dont l'horaire absorbe totalement une activité professionnelle normale.

Eléments	Points de référence
Montant	La rétribution annuelle du membre du personnel ayant l'âge de vingt et un ans ne peut jamais être inférieure à 489.139 fr. La différence est octroyée sous la forme d'un supplément de traitement. L'indexation se fait par rattachement à l'indice-pivot 138,01.
Cas exceptionnels	En cas de prestations incomplètes, un revenu minimum est attribué au prorata de ces prestations.

## Droit minimal : le pécule de vacances

Eléments	Points de référence
Définitions	Des prestations complètes sont des prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale. L'année de référence est l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées. Le traitement annuel est le traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence.
Composition du pécule de vacances	Le pécule de vacances est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit : 1° pour la partie forfaitaire : 28.909,28 fr. A partir de 1991, ce montant qui est arrondi à l'unité supérieure, est adapté chaque année en le multipliant par un coefficient qui est obtenu en divisant l'indice des prix à la consommation du mois de janvier de l'année de vacances par l'indice des prix du mois de janvier de l'année de référence. Le coefficient précité est calculé jusqu'à la quatrième décimale. 2° pour la partie variable : 1 p.c. du ou des traitement(s) annuel(s), augmenté(s) de l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) dû(s) pour le mois de mars de l'année des vacances. Ce pourcentage se calcule sur la base du ou des traitement(s) qui aurai(ent) été dû (dus) pour le mois considéré, lorsque le membre du personnel n'a pas bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit. Au cas où le membre du personnel n'a pas bénéficié totalement du traitement annuel, le pécule de vacances est payé au prorata.
Périodes de l'année de référence prises en considération pour le calcul du pécule de vacances	Pour le calcul du pécule de vacances, sont prises en considération les périodes de l'année de référence pendant lesquelles le membre du personnel : 1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel; 2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions pour accomplir le service militaire ou le service civil; 3° a bénéficié d'un congé parental; 4° a bénéficié d'un congé en vue de la protection de la maternité. Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période du 1 <sup>er</sup> janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant l'entrée en service, à condition que le membre du personnel : 1° soit âgé de moins de vingt-cinq ans à la fin de l'année de référence; 2° soit entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit la date à laquelle il a quitté l'établissement scolaire ou la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.
Cumul de deux ou plusieurs péculés	Les péculés de vacances ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé calculé sur la base de prestations complètes. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence auprès de deux ou plusieurs autorités, le membre du personnel a droit au montant complet de pécule de vacances.

Eléments	Points de référence
Période dans laquelle le pécule est payé	Le pécule de vacances est payé entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 30 juin de l'année des vacances.  Il est toutefois payé dans le courant du mois qui suit la date à laquelle la mise au travail prend fin. Dans ce cas, le pécule de vacances est calculé compte tenu du montant forfaitaire, du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée. Le pourcentage est appliqué au traitement dont le membre du personnel bénéficie à cette date.

Droit minimal : l'allocation de fin d'année

Eléments	Points de référence
Définitions	La rémunération est tout traitement ou indemnité y tenant lieu non-indexé.  La rétribution se compose de la rémunération augmentée de l'allocation de foyer ou de résidence.  La rétribution brute est la rétribution indexée.  La période de référence est la période du 1 <sup>er</sup> janvier au 30 septembre de l'année considérée.
Conditions pour bénéficier du montant complet d'allocation	Pour bénéficier du montant complet de l'allocation de fin d'année, le membre du personnel doit avoir bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence. Le congé parental, le service militaire ou service civil et le congé accordé en vue de la protection de la maternité sont assimilés à cette période.  Au membre du personnel qui n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération, il est attribué une allocation de fin d'année réduite au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.
Cumul de deux ou plusieurs allocations	Les pécules ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant à l'allocation la plus élevée sur la base de prestations complètes.  Pour des prestations complètes accomplies durant toute la période de référence auprès de deux ou plusieurs autorités, le membre du personnel a droit au montant complet de l'allocation de fin d'année.
Composition de l'allocation de fin d'année	Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.  1° la partie forfaitaire s'élève à 8.000 fr.  a) à partir de l'année 1988, la partie forfaitaire octroyée l'année précédente est augmentée chaque fois d'un pourcentage en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation;  b) les indices qui sont en vigueur en octobre de l'année précédente et en octobre de l'année de paiement sont pris en considération;  c) le pourcentage est établi jusqu'à la quatrième décimale.  2° la partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due pour le mois d'octobre de l'année considérée ou qui aurait servi de base pour calculer cette rétribution.

(\*) Droit qui relève d'une compétence attribuée en propre à l'autorité fédérale.

Vu pour être annexé à l'arrêté du 25 janvier 2001.

Par le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre-Président, chargé des Relations internationales,

H. HASQUIN

Le Ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique,  
de la Jeunesse et des Sports,

R. DEMOTTE

Le Ministre de l'Enfance, chargé de l'Enseignement fondamental,  
de l'accueil et des missions confiées à l'O.N.E.,

J.-M. NOLLET



## VERTALING

## MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2001 — 530

[C — 2001/29124]

**25 JANUARI 2001. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot bepaling ten gunste van de personeelsleden aangeworven voor de Diensten van de Regering, het Commissariaat-generaal voor Internationale Betrekkingen, het « Office de la Naissance et de l'Enfance » en de Dienst voor heffing van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap, van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 6, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel**

De Regering van de Franse Gemeenschap,

Gelet op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, inzonderheid op artikel 9bis, § 6, ingevoegd bij de wet van 15 december 1998;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 1 maart 2000;

Gelet op het akkoord van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 10 april 2000;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 12 april 2000;

Gelet op het protocol nr 116/2 van 20 juli 2000 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten;

Gelet op de beraadslaging van de Regering betreffende de vraag om advies dat door de Raad van State binnen een maand moet worden uitgebracht;

Gelet op het advies 30.499 van de Raad van State, gegeven op 2 oktober 2000, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Overwegende dat de normatieve draagwijdte van dit besluit er alle belang bij heeft nader bepaald te worden met de vermelding van de volgende opmerking geformuleerd door de Raad van State :

« Het is van belang te laten opmerken dat de referentiepunten van de minimale rechten, zoals bepaald in de tabellen als bijlagen bij dit besluit, geen werkelijke normatieve inhoud hebben. Daaruit vloeit onder meer voort dat deze referentiepunten niet de basis kunnen vormen van individuele rechten ten gunste van de ambtenaren van de Franse Gemeenschap (met andere woorden hier de leden van het statutair personeel aangeworven voor de overheidsdiensten die afhangen van het Sectorcomité XVII).

Het te onderzoeken ontwerp ligt inderdaad enkel in de lijn van de invoering van de artikelen 9bis en 9ter van de wet van 19 december 1974 houdende regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van de ambtenaren die van deze overheid afhangen. De aanneming van dit besluit draagt niets bij tot of neemt niets af noch van de statutaire rechten noch van het stelsel ter bescherming van de betrokken personeelsleden.

Het besluit heeft enkel weerslag op de procedure, aangezien het de Regering van de Franse Gemeenschap zal toegelaten zijn, op het ogenblik dat zij in de toekomst haar autonomie terzake uitoefent, niet meer te moeten onderhandelen in het Comité A over haar voorstellen inzake betrokken rechten, vermits haar voorstellen tenminste even gunstig zijn als de referentiepunten van de huidig bepaalde minimale rechten. »

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken;

Gelet op de beraadslaging van de Regering van 25 januari 2001,

Besluit :

**Artikel 1.** Dit besluit is toepasselijk op de personeelsleden aangeworven voor de Diensten van de Regering, het Commissariaat-generaal voor de Internationale Betrekkingen, het « Office de la Naissance et de l'Enfance » en de Dienst voor heffing van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap.

**Art. 2.** Wat de bij artikel 1 bedoelde personeelsleden betreft worden de elementen die minimale rechten zijn in de materies bedoeld bij artikel 9bis, § 1, 2°, a) tot k) van de wet van 19 december 1974 houdende regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van de ambtenaren die van deze overheid afhangen en, voor elk element, de referentiepunten, bepaald overeenkomstig de tabellen als bijlagen bij dit besluit.

**Art. 3.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 4.** De Minister van Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 25 januari 2001.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-Voorzitter, belast met de Internationale Betrekkingen,  
H. HASQUIN

De Minister van Cultuur, Begroting, Ambtenarenzaken en Sport,  
R. DEMOTTE

De Minister van Kinderwelzijn, belast met het Basisonderwijs,  
de Opvang en de Opdrachten toegewezen aan de « O.N.E. »,  
J.-M. NOLLET

Bijlage bij het besluit van de Regering van 25 januari 2001 tot bepaling ten gunste van de personeelsleden aangeworven voor de Diensten van de Regering, het Commissariaat-generaal voor Internationale Betrekkingen, het « Office de la Naissance et de l'Enfance » en de Dienst voor heffing van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap, van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 6, van de wet van 19 december 1974 houdende regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van de ambtenaren die van deze overheid afhangen  
Minimaal recht : Maximale arbeidsduur

Element	Referentiepunt
Maximale arbeidsduur	De gemiddelde effectieve arbeidsduur mag de achtendertig uur per week niet overschrijden



## Minimaal recht : Minimaal aantal dagen jaarlijks vakantieverlof

Elementen	Referentiepunten
Minimaal aantal dagen	Vierentwintig werkdagen
Aantal dagen volgens leeftijd	Vanaf vijfenveertig jaar : vijfentwintig werkdagen Vanaf vijftig jaar : zesentwintig werkdagen Vanaf zestig jaar : zevenentwintig werkdagen Vanaf eenenzestig jaar : achtentwintig werkdagen Vanaf tweeënzestig jaar : negentwintig werkdagen Vanaf drieënzestig jaar : dertig werkdagen Vanaf vierenzestig jaar : eenendertig werkdagen
Administratieve stand	Het vakantieverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit
Periode waarin het verlof kan genomen worden	Het vakantieverlof wordt genomen naar believen van het personeelslid en volgens de dienstnoodwendigheden
Minimale ononderbroken periode	Indien het vakantieverlof onderbroken wordt moet het een ononderbroken periode van ten minste een week bestrijken
Periode die recht geeft op verlof	Elke periode van bezoldigde dienstactiviteit in het lopende jaar geeft recht op vakantieverlof in dat jaar

## Minimaal recht : Bevallingsverlof

Elementen	Referentiepunten
Toekenning	Het bevallingsverlof is een recht krachtens artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971
Administratieve stand	Het bevallingsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit
Bezoldiging	Het bevallingsverlof is bezoldigd en bestrijkt ten minste vijftien weken. Wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, bestrijkt het bevallingsverlof ten minste zeventien weken.

## Minimaal recht : Afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid

Elementen	Referentiepunten
Gevolgen van de afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid op statutair en geldelijk vlak	Tijdens de afwezigheden wegens ziekte of gebrekkigheid behoudt het personeelslid zijn aanspraak op bevordering en op verhoging in zijn weddeschaal. Het personeelslid heeft recht op zijn wedde (100 p.c.) gedurende : 1° de periodes van afwezigheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg van of naar het werk en beroepsziekte; 2° de periodes van verminderde prestaties wegens ziekte; 3° de eerste drieënzestig werkdagen afwezigheid; 4° eenentwintig werkdagen voor elke periode van twaalf maanden bezoldigde beroepsactiviteit (volledige prestaties), met uitzondering van de afwezigheden wegens ziekte of gebrekkigheid. Voor het vaststellen van de activiteitsperiodes kan de overheid in andere openbare diensten verrichte prestaties in aanmerking nemen. Buiten de gevallen vermeld onder lid twee, wordt aan het personeelslid wachtgeld toegerekend gelijk aan : a) 60 pct. van de laatste activiteitswedde. Het bedrag mag in geen geval lager zijn dan de vergoeding van de sociale zekerheid of van het pensioen dat het personeelslid zou ontvangen; b) 100 pct. van de laatste activiteitswedde in geval van ernstige of langdurige ziekte, vastgesteld door de geneeskundige dienst aangesteld door de overheid.

Elementen	Referentiepunten
Aanrekening van de afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid	<p>Wanneer het personeelslid deeltijdse prestaties levert worden de afwezigheden wegens ziekte of gebrekkigheid in rekening genomen naar rata van het aantal uren of dagen die hadden moeten gepresteerd worden. Afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid wordt niet in rekening genomen in geval van :</p> <p>1° arbeidsongeval, ongeval op de weg van of naar het werk en beroepsziekte, met inbegrip van de periodes van arbeidsongeschiktheid na de datum van consolidering, behalve in het geval van definitieve ongeschiktheid;</p> <p>2° verwijdering uit een schadelijke arbeidsomgeving met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wets- en reglementaire bepalingen waarin wordt gezegd dat de ambtenaren die onder de bedreiging van een arbeidsziekte ertoe verplicht worden hun ambt tijdelijk neer te leggen, van rechtswege verlof krijgen voor de nodige duur en dat dit verlof gelijkgesteld wordt met een periode van dienstactiviteit.</p> <p>3° profylaxeverlof;</p> <p>4° verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid.</p>
Combinatie van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid met andere afwezigheden	<p>Bij afwezigheid wegens ziekte gedurende een periode waarin het personeelslid om 't even welke reden afwezig is, wordt er slechts een aanrekening gedaan, ofwel afwezigheid wegens ziekte, ofwel een andere afwezigheid ofwel een ander verlof.</p> <p>Het personeelslid blijft de wegens zijn deeltijdse arbeid verschuldigde wedde ontvangen.</p>
Mogelijkheid om beroep aan te tekenen tegen de beslissing van het controleorgaan om het werk te hervatten	Men kan beroep aantekenen tegen een beslissing van de bevoegde medische controle dienst om het werk te hervatten
Definitieve ongeschiktheid	Een personeelslid kan niet definitief ongeschikt verklaard worden wegens ziekte of gebrekkigheid zolang dat lid al zijn samengestelde ziektedagen niet heeft opgebruikt waarop het krachtens de reglementering recht heeft.

Minimaal recht : Verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid

Elementen	Referentiepunten
Toekenning	Er kan slechts verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of gebrekkigheid toegekend worden na gunstig advies van de bevoegde medische dienst.
Mogelijkheid om in beroep te gaan	Men kan in beroep gaan tegen een negatief advies van de bevoegde medische controledienst

Minimaal recht : Verminderde prestaties

Elementen	Referentiepunten
Toekenning	<p>De personeelsleden mogen hun ambt uitoefenen met verminderde prestaties om persoonlijke aangelegenheden.</p> <p>De personeelsleden die vijftig jaar oud zijn geworden en de personeelsleden die ten minste twee kinderen ten laste hebben en die nog geen vijftien jaar oud zijn krijgen een weddetoeslag.</p> <p>De overheid kan voor bepaalde ambten de mogelijkheid ontzeggen verminderde prestatie om persoonlijke aangelegenheden te verrichten. Voor de overige personeelsleden wordt de toekenning van dit recht onderworpen aan de eisen van de goede werking van de dienst.</p>
Termijn waarbinnen de overheid moet beslissen over de toekenning van het verlof of over de afwezigheid	<p>De overheid moet beslissen binnen de maand waarin de aanvraag werd ontvangen.</p> <p>Zonder beslissing binnen de maand van de ontvangst van de aanvraag, wordt het verlof of de afwezigheid als aanvaard beschouwd. Wordt de aanvraag geweigerd, dan moet de beslissing met redenen omkleed worden.</p>
Vermindering van de prestaties	Het personeelslid moet ten minste de helft van de duur van de hem normaal opgelegde prestaties volbrengen.
Mogelijkheid om een einde te stellen aan het verlof of aan de afwezigheid vóór het verstrijken ervan	Het personeelslid kan mits een vooropzeg een einde stellen aan de verminderde prestaties.

Elementen	Referentiepunten
Administratieve stand	Tijdens de duur van de afwezigheid is het personeelslid in non-activiteit. Naast de verminderde prestaties om persoonlijke aangelegenheden zoals bepaald door deze elementen, bestaat er tenminste een verlof- of afwezigheidsstelsel waarbij voorzien is dat het personeelslid vijf jaar in de stand « dienstactiviteit » mag blijven, onverminderd de regeling inzake onderbreking van de voltijdse loopbaan
Bezoldiging	Verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties wordt niet bezoldigd.

## Minimaal recht : Profylaxeverlof

Elementen	Referentiepunten
Toekenning	Profylaxeverlof wordt voorgeschreven voor het personeelslid dat samenwoont met iemand die een besmettelijke ziekte heeft. Het verlof kan niet worden toegekend aan het personeelslid dat zelf een besmettelijke ziekte heeft, noch aan het personeelslid dat in open lucht of afzonderlijk werkt.
Aandoeningen	De aandoeningen die aanleiding geven tot profylaxeverlof worden vermeld in artikel 239, § 1, 1° van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 houdende uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Zij worden vastgesteld door de geneesheer van het personeelslid of door een geneesheer aangewezen door het bestuur.
Duur	Het profylaxeverlof vangt aan vanaf het ogenblik dat de zieke persoon de eerste verschijnselen vertoont van de besmettelijke ziekte (en niet vanaf de dag waarop het attest werd opgemaakt). De werkhervatting kan slechts aanvangen met instemming van de bevoegde geneeskundige dienst.
Administratieve stand	Tijdens een profylaxeverlof bevindt het personeelslid zich in dienstactiviteit.

## Minimaal recht : Onderbreking van de beroepsloopbaan

Elementen	Referentiepunten
Toekenning	Ieder personeelslid heeft recht op een volledige onderbreking van zijn beroepsloopbaan. (*) De overheid bepaalt evenwel de ambten waarvan de titularissen uitgesloten worden omwille van dienstredenen. In de gevallen waarin de goede werking van de dienst er niet door gestoord wordt, kan de overheid aan de titularissen van de voornoemde ambten die erom verzoeken, toestaan een loopbaanonderbreking te bekomen.
Duur (*)	De duur is deze die bepaald is in de overeenstemmende tabel als bijlage bij het koninklijk besluit van 19 april 1999 houdende bepaling van de elementen en de referentiepunten in de zin van artikel 9bis, § 6 van de wet van 19 december 1974 houdende regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van de ambtenaren die van deze overheid afhangen.
Bedrag van de toelage (*)	Het bedrag is de som die bepaald is in de overeenstemmende tabel als bijlage bij het koninklijk besluit van 19 april 1999 houdende bepaling van de elementen en de referentiepunten in de zin van artikel 9bis, § 6 van de wet van 19 december 1974 houdende regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van de ambtenaren die van deze overheid afhangen
Cumulatie (*)	Een loopbaanonderbreking kan enkel gecumuleerd worden met een politiek mandaat, met een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds werd uitgeoefend vóór de onderbreking of met een zelfstandige activiteit gedurende een periode van maximum twaalf maanden.
Administratieve stand (*)	Tijdens een onderbreking van de beroepsloopbaan bevindt het personeelslid zich in dienstactiviteit.
Einde (*)	Het personeelslid kan met een vooropzeg een einde stellen aan de loopbaanonderbreking.
Terugvordering van de uitkering (*)	Terugbetaling onder de voorwaarden vermeld in de overeenstemmende tabel als bijlage bij het koninklijk besluit van 19 april 1999 houdende bepaling van de elementen en de referentiepunten in de zin van artikel 9bis, § 6 van de wet van 19 december 1974 houdende regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van de ambtenaren die van deze overheid afhangen.

## Minimaal recht : Haard- of standplaatstoelage

Elementen	Referentiepunten
Toekenning	Beneden bepaalde weddegrenzen heeft een personeelslid recht op een haard- of standplaatstoelage indien het lid recht heeft op een bezoldiging.
Het recht op een standplaatstoelage	De personeelsleden die geen recht hebben op een haardtoelage ontvangen een standplaatstoelage.
Het recht op een haardtoelage	De gehuwde en de alleenstaande personeelsleden die een of meer kinderen ten laste hebben waarvoor kinderbijslag wordt uitgekeerd, hebben recht op een haardtoelage.
De betaling van de haardtoelage	Wat de gehuwde personeelsleden betreft wordt de haardtoelage aan het personeelslid met de laagste wedde betaald. Zij wordt nochtans betaald aan deze met de hoogste wedde indien een of beide echtgeno(o)t(en) de gewaarborgde bezoldiging ontvangt(ontvangen).
Bedrag	Het bedrag van de haard- of standplaatstoelage wordt als volgt bepaald : 1° wedde lager dan 643.035 F haardtoelage : 29.040 F standplaatstoelage : 14.520 F 2° wedde van 643.035 F tot 732.080 F haardtoelage : 14.520 F standplaatstoelage : 7.260 F  Om te voorkomen dat de bezoldiging van een personeelslid met een wedde van meer dan 643.035 F of van meer dan 732.080 F, lager zou liggen dan de bezoldiging die het lid zou ontvangen indien zijn wedde gelijk zou zijn aan die bedragen, wordt hem het verschil toegekend in de vorm van een gedeeltelijke toelage. De bezoldiging bestaat uit de wedde, verhoogd met de haard- of de standplaatstoelage, verminderd met de inhouding voor het overlevingspensioen.  De indexering gebeurt door koppeling aan het spilindexcijfer 138,01. De toelage wordt terzelfdertijd betaald als de wedde van de maand waarop zij betrekking heeft.
Buitengewone gevallen	Bij onvolledige prestaties of onvolledige maandwedde wordt er een proportionele toelage betaald. Geen enkele toelage wordt voor nevenbetrekkingen betaald. Bij eventuele wijzigingen in de loop van de maand aan de hoedanigheid van rechthebbende of aan het bedrag van de wedde, wordt de toelage betaald voor de volle maand volgens het voordeligste stelsel.

## Minimaal recht : Gewaarborgd maandelijks minimuminkomen voor volledige prestaties

Elementen	Referentiepunten
Definities	Het maandelijks minimuminkomen wordt berekend op basis van de bezoldiging voor volledige prestaties, met andere woorden de wedde vermeerderd met een haard- of standplaatstoelage.  Volledige prestaties zijn prestaties waarvan de uurregeling een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt
Bedrag	De jaarlijkse bezoldiging van het personeelslid dat eenentwintig jaar is mag nooit lager zijn dan 489.139 F.  Het verschil wordt toegekend onder de vorm van een weddebijslag. De indexering gebeurt door koppeling aan het spilindexcijfer 138,01.
Bijzondere gevallen	Bij onvolledige prestaties wordt er een minimaal inkomen toegekend naar rata van die prestaties.

## Minimaal recht : Vakantiegeld

Elementen	Referentiepunten
Definities	Volledige prestaties zijn prestaties waarvan de uurregeling een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt. Het referentiejaar is het burgerlijk jaar dat het jaar voorafgaat tijdens welke de vakantie moet worden toegestaan. De jaarwedde is de wedde vermeerderd met de haard- of standplaatstoelage.

Elementen	Referentiepunten
Samenstelling van het vakantiegeld	<p>Het vakantiegeld bestaat uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte.</p> <p>Voor volledige prestaties, verricht gedurende het gehele referentiejaar, wordt het vakantiegeld als volgt vastgesteld :</p> <p>1° voor het forfaitair gedeelte : 28.909,28 F</p> <p>Met ingang van 1991 wordt dit bedrag, naar boven afgerond, en elk jaar aangepast door vermenigvuldiging met een coëfficiënt die verkregen wordt door het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand januari van het vakantiejaar te delen door het indexcijfer van de maand januari van het referentiejaar.</p> <p>De voormelde coëfficiënt wordt berekend tot op vier decimalen.</p> <p>2° Voor het veranderlijk gedeelte : 1 pct van de jaarwedde(n) vermeerderd met de index van de consumptieprijzen die de wedde(n) bepalen welke verschuldigd is (zijn) voor de maand maart van het vakantiejaar.</p> <p>Dit percentage wordt berekend op basis van de wedde(n) die zou(den) verschuldigd zijn voor de beschouwde maand, wanneer het personeelslid voor die maand geen of slechts een gedeeltelijke wedde ontvangen heeft;</p> <p>Ingeval het personeelslid de jaarwedde niet volledig heeft gekregen, wordt het vakantiegeld pro rata betaald.</p>
Periodes van het referentiejaar die in aanmerking genomen worden voor de berekening van het vakantiegeld.	<p>Voor de berekening van het vakantiegeld worden de periodes van het referentiejaar in aanmerking genomen gedurende welke het personeelslid :</p> <p>1° de jaarwedde geheel of gedeeltelijk heeft gekregen;</p> <p>2° niet in dienst is kunnen treden of zijn dienst onderbroken heeft voor het verrichten van de legerdienst of van de dienst als gewetensbezwaarde;</p> <p>3° met verlof was, toegekend met het oog op de moederschapsbescherming.</p> <p>Voor de berekening van het vakantiegeld wordt eveneens de periode van 1 januari van het referentiejaar tot de dag vóór de indiensttreding in aanmerking genomen, mits het personeelslid :</p> <p>1° minder dan vijftientig jaar oud is op het einde van het referentiejaar;</p> <p>2° uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op de datum waarop het de onderwijsinrichting heeft verlaten of de datum waarop de leerovereenkomst een einde heeft genomen.</p>
Cumulatie van twee of meer vakantiegeden	<p>De vakantiegeden kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag dat overeenstemt met het hoogste vakantiegeld op basis van volledige prestaties.</p> <p>Voor volledige prestaties verricht tijdens het hele referentiejaar bij twee of meer overheden heeft het personeelslid recht op het volledig bedrag van het vakantiegeld.</p>
Periode waarin het vakantiegeld betaald wordt	<p>Het vakantiegeld wordt betaald tussen 1 mei en 30 juni van het vakantiejaar.</p> <p>Het wordt evenwel betaald in de loop van de maand volgend op de datum dat de tewerkstelling een einde neemt. In dat geval wordt het vakantiegeld berekend rekening houdend met het forfaitair bedrag, het percentage en de eventuele inhouding die op de beschouwde datum gelden. Het percentage wordt toegepast op de wedde die het personeelslid op die datum ontvangt.</p>

## Minimaal recht : Eindejaarstoelage

Elementen	Referentiepunten
Definities	<p>De bezoldiging is elke niet-geïndexeerde wedde of de als zodanig geldende vergoeding.</p> <p>De uitkering bestaat uit de bezoldiging vermeerderd met de haard- of standplaatstoelage.</p> <p>De bruto-uitkering is de geïndexeerde uitkering.</p> <p>De referentieperiode is de periode van 1 januari tot 30 september van het in aanmerking genomen jaar.</p>
Voorwaarden om het volledig bedrag van de toelage te krijgen	<p>Om het volledig bedrag van de eindejaarstoelage te krijgen, dient het personeelslid tijdens de hele duur van de verwijzingsperiode het volledig voordeel van zijn bezoldiging te hebben genoten. Het ouderschapsverlof, de legerdienst of de dienst als gewetensbezwaarde en het verlof toegekend met het oog op de moederschapsbescherming worden gelijkgesteld met die periode. Aan het personeelslid dat niet de volledige bezoldiging heeft ontvangen, wordt een eindejaarspremie toegekend verminderd pro rata van de bezoldiging die hij werkelijk heeft ontvangen.</p>
Cumulatie van twee of meer toelagen	<p>De toelagen kunnen niet gecumuleerd worden boven het bedrag dat overeenstemt met de hoogste toelage op basis van volledige prestaties.</p> <p>Voor volledige prestaties verricht tijdens het hele verwijzingsperiode bij twee of meer overheden heeft het personeelslid recht op het volledig bedrag van de eindejaarstoelage.</p>

Elementen	Referentiepunten
Samenstelling van de eindejaars-toelage	<p>Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte.</p> <p>1° het forfaitair gedeelte bedraagt 8.000 F. :</p> <p>Met ingang van 1988 wordt het forfaitair gedeelte toegekend tijdens het vorige jaar telkens vermeerderd met een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen;</p> <p>De indexcijfers die van kracht zijn in oktober van het vorig jaar en in oktober van het uitbetalingsjaar worden in aanmerking genomen;</p> <p>Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.</p> <p>2° Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 pct. van de jaarlijkse brutobezoldiging die tot grondslag diende voor de berekening van de bezoldiging verschuldigd voor de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar of die tot grondslag voor de berekening van die bezoldiging zou gediend hebben.</p>

(\*) Recht dat afhangt van een bevoegdheid die aan de federale overheid is toegewezen.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van 25 januari 2001.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-Voorzitter, belast met de Internationale Betrekkigen,

H. HASQUIN

De Minister van Cultuur, Begroting, Ambtenarenzaken en Sport,

R.DEMOTTE

De Minister van Kinderwelzijn, belast met het Basisonderwijs,  
de Opvang en de Optrachten toegewezen aan de « O.N.E. »,

J.-M. NOLLET

## REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

### MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

F. 2001 — 531

[C — 2001/27111]

#### 15 FEVRIER 2001. — Décret relatif aux bourses de préactivité (1)

Le Conseil régional wallon a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement peut octroyer une subvention dénommée « bourse de préactivité », ci-après dénommée « la bourse », à toute personne physique proposant un projet de création d'entreprise, basé sur une idée originale, ci-après dénommée « le promoteur », dans tout secteur d'activité, à l'exclusion des secteurs couverts par le traité CECA, de la construction navale, des transports, de l'agriculture et de la pêche.

**Art. 2.** Le projet peut porter sur tout procédé, produit ou service que le promoteur a mis au point ou dont il a simplement élaboré les principes. Le projet doit tendre à la création d'une entreprise : société à but lucratif ou société à finalité sociale.

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. La bourse est destinée à couvrir partiellement ou totalement les dépenses engagées par le promoteur durant la phase d'étude, d'élaboration et de mise en forme de son projet.

§ 2. Les dépenses admissibles comprennent les frais facturés au promoteur par des tiers et relatifs à :

1° la rédaction d'une présentation claire et structurée de l'idée de départ, ainsi que le montage du projet de création d'entreprise;

2° toute mission de consultance utile à cette fin et, notamment, les enquêtes de marketing pour déterminer un public cible, les études technico-économiques, en ce compris les aspects relatifs à la propriété intellectuelle, la recherche et l'identification de partenaires potentiels, sans que cette énumération soit limitative;

3° l'acquisition et la consultation de documentation;

4° les déplacements, visites ou contacts avec des professionnels;

5° l'acquisition ou la location d'équipement indispensable à la réalisation de travaux de recherche, ainsi que des matériaux et fournitures nécessaires à la mise en forme du projet.

Les dépenses admissibles comprennent également les dépenses de toute nature engagées par le promoteur pour les besoins du projet. Ces dépenses sont estimées forfaitairement à 10 % des dépenses admissibles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 3. La bourse est au maximum de 500 000 francs et couvre au plus 80 % des dépenses admissibles.

Dans le cas où le promoteur doit renoncer temporairement à tout revenu pour se consacrer à son projet, ces plafonds sont portés respectivement à 625 000 francs et à 100 %.

**Art. 4.** Un même projet ne peut faire l'objet que d'une seule bourse. Toutefois, un complément de bourse peut être octroyé par le Gouvernement, si ce complément est déterminant pour la création effective de l'entreprise.

Les dispositions de l'article 3, §§ 1<sup>er</sup> et 2, et de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont applicables pour l'octroi d'un complément de bourse.

Le complément de bourse est au maximum de 250 000 francs et couvre au plus 80 % des dépenses complémentaires.

Dans les conditions de l'article 3, § 3, alinéa 2, les plafonds sont portés respectivement à 312 500 francs et à 100 %.

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Il est constitué un comité de sélection (ci-après « le comité »), chargé d'examiner les projets selon les critères d'évaluation visés à l'article 6 et de rendre un avis au Gouvernement.

Le Gouvernement peut confier au comité toute autre mission relative aux bourses.