

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[2008/00474]

10 JUNI 2008. — Omzendbrief GPI 63
Berekening van het ziektecontingent van het personeel
van de politiediensten

Aan Mevrouw en de Heren Provinciegouverneurs,

Aan Mevrouw de Gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofstad,

Aan de Dames en Heren Burgemeesters,

Aan de Dames en Heren Voorzitters van de Politiecolleges,

Aan de Dames en Heren Korpschefs van de lokale politie,

Aan de Heer Commissaris-generaal van de federale politie,

Ter informatie :

Aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Veiligheids- en Preventiebeleid,

Aan de Voorzitter van de Vaste Commissie van de Lokale Politie,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,
Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,
Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,
Mevrouw, Mijnheer de Korpschef,
Mijnheer de Commissaris-generaal,

1. Context

In het raam van de doelstelling van de Regering om het absentisme in de politiediensten terug te dringen, werd een geïntegreerd actieplan bedacht en geïmplementeerd. Een verduidelijking met betrekking tot de berekeningsregels van het ziektecontingent van de statutaire personeelsleden blijkt in dat raam relevant. Daarenboven nopen de vragen die ter zake zowel bij de lokale als bij de federale politie rijzen, tot bijkomende verduidelijkingen. Deze omzendbrief heeft dan ook als doel de berekeningswijze toe te lichten met het oog op een eenvormige toepassing.

2. Toepassingsgebied

Deze omzendbrief is van toepassing op de statutaire personeelsleden van het operationeel kader en op de statutaire personeelsleden van het administratief en logistiek kader. Contractuele personeelsleden kennen nooit een ziektecontingent, waardoor deze omzendbrief niet op hen van toepassing is.

De hieronder vermelde berekeningsregels zijn van toepassing vanaf de datum van de publicatie van deze omzendbrief. De personeelsleden die een voorafgaande verwittiging zoals bedoeld in punt 3.3. ontvangen, kunnen evenwel een herberekening van hun ziektecontingent vragen overeenkomstig de berekeningsregels van deze omzendbrief.

3. Het ziektecontingent A en B

3.1. Het begrip ziektecontingent

Het ziektecontingent vertegenwoordigt het « krediet » aan ziekteverlofdagen van een personeelslid en biedt een inkomensgarantie aan personeelsleden die wegens ziekte voor een korte of langere periode hun functie niet meer kunnen uitoefenen; het biedt dus een tijdelijk opvangnet voor zij die ziek zijn.

3.2. Het onderscheid tussen het ziektecontingent A en het ziektecontingent B

Alvorens uit te leggen hoe het ziektecontingent van een personeelslid exact dient te worden berekend, is het aangewezen het onderscheid tussen het ziektecontingent A en het ziektecontingent B toe te lichten. Dit onderscheid is belangrijk met het oog op de mogelijke indisponibiliteitsstelling van het personeelslid en de eventueel daaraan verbonden geldelijke gevolgen.

In principe worden enkel de « gewone » ziekteverlofdagen in mindering gebracht van het reeds door het personeelslid tijdens zijn loopbaan opgebouwde ziektecontingent : dat vormt dan het ziektecontingent B.

Wanneer dat ziektecontingent B is uitgeput, bevindt het personeelslid zich in beschikbaarheid en ontvangt het, op basis van artikel VIII.XI.4 RPPol, een wachtgeld gelijk aan 60 % van zijn laatste activiteitsloon.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[2008/00474]

10 JUIN 2008. — Circulaire GPI 63
Calcul du contingent de maladie du personnel
des services de police

A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province,

A Madame le Gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de Police,

A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la police locale,

A M. le Commissaire général de la police fédérale,

Pour information :

Au Directeur général de la Direction générale Politique de Sécurité et de Prévention,

Au Président de la Commission permanente de la police locale,

Madame, M. le Gouverneur,
Madame, M. le Bourgmestre,
Madame, M. le Président,
Madame, M. le Chef de corps,
M. le Commissaire général,

1. Contexte

Dans le cadre de l'objectif du Gouvernement de réduire l'absentisme dans les services de police, un plan d'action intégré a été conçu et implémenté. Un éclaircissement en ce qui concerne les règles de calcul du contingent de maladie des membres du personnel statutaire semble pertinent dans ce cadre. En outre, les questions qui se posent tant à la police locale qu'à la police fédérale appellent des éclaircissements complémentaires. Cette circulaire a, dès lors, également pour objectif d'expliquer le mode de calcul en vue d'une application uniforme.

2. Champ d'application

Cette circulaire est d'application aux membres du personnel statutaire du cadre opérationnel et aux membres du personnel statutaire du cadre administratif et logistique. Les membres du personnel contractuel ne connaissent jamais un contingent de maladie, c'est pourquoi cette circulaire ne leur est pas d'application.

Les règles de calcul mentionnées ci-dessous sont d'application à partir de la date de la publication de cette circulaire. Les membres du personnel qui reçoivent un avertissement préalable comme mentionné dans le point 3.3. peuvent néanmoins demander un recalcul de leur contingent de maladie conformément aux règles de calcul de cette circulaire.

3. Le contingent de maladie A et B

3.1. La notion contingent de maladie

Le contingent de maladie représente le « crédit » en jours de congé de maladie d'un membre du personnel et offre une garantie de revenus aux membres du personnel qui ne peuvent plus exercer leur fonction pour cause de maladie pour une courte ou une longue période; cela offre donc un filet de sécurité temporaire pour ceux qui sont malades.

3.2. La distinction entre le contingent de maladie A et le contingent de maladie B

Avant d'expliquer comment le contingent de maladie d'un membre du personnel doit être calculé exactement, il est indiqué d'expliquer la distinction entre le contingent de maladie A et le contingent de maladie B. Cette distinction est importante en vue de la mise en disponibilité possible du membre du personnel et des éventuelles conséquences pécuniaires qui en découlent.

En principe, seuls les jours de maladie « normaux » sont déduits du contingent de maladie déjà constitué par le membre du personnel durant sa carrière : ceci constitue donc le contingent de maladie B.

Lorsque ce contingent de maladie B est épuisé, le membre du personnel se trouve en disponibilité et reçoit, sur base de l'article VIII.XI.4 PJPoL, un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Het bedrag van dit wachtgeld mag in geen geval lager liggen dan het pensioen dat het personeelslid zou hebben verkregen indien het wegens lichamelijke ongeschiktheid vervroegd op pensioen zou zijn gesteld of dan de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben ontvangen indien de sociale zekerheidsregeling op hem van toepassing zou zijn geweest sinds het begin van zijn afwezigheid (artikel VIII.XI.4, tweede lid, RPPol).

Artikel VIII.X.8, tweede lid, RPPol bepaalt evenwel dat onder andere ook de ziekteverlofdagen na consolidatie naar aanleiding van een arbeidsongeval in mindering worden gebracht van het ziektecontingent. Dit leidt tot de berekening van een ziektecontingent A waarvan niet alleen de « gewone » ziektedagen, maar ook onder andere die ziektedagen na consolidatie naar aanleiding van een arbeidsongeval in mindering worden gebracht.

Wanneer dat ziektecontingent A is uitgeput, begint een wachttermijn van zes maanden te lopen waarna de personeelsleden worden opgeroepen voor de commissie voor geschiktheid van het personeel van de politiediensten die hen geschikt, gedeeltelijk geschikt, tijdelijk ongeschikt of definitief ongeschikt kan verklaren. Deze personeelsleden blijven tijdens deze wachttermijn, zolang hun ziektecontingent B niet is uitgeput, hun wedde aan 100 % verder ontvangen.

Bijgevolg zal het ogenblik waarop voormelde wachttermijn aanvangt niet noodzakelijk samenvallen met het ogenblik waarop men een wachtgeld ontvangt.

Dit alles wordt nog eens samengevat in het bij deze omzendbrief gevoegde schema.

3.3. Voorafgaande verwittiging

Wanneer het ziektecontingent B van een personeelslid nog slechts 60 dagen bedraagt, brengt de korpschef of zijn gemachtigde voor de lokale politie of de commissaris-generaal of zijn gemachtigde voor de federale politie of de directeur van het opleidingscentrum voor de aspiranten, dat personeelslid schriftelijk het artikel VIII.XI.1 RPPol, dat bepaalt dat een personeelslid zich van rechtswege in beschikbaarheid bevindt bij uitputting van zijn ziektecontingent, in herinnering.

4. Opbouw van het ziektecontingent

4.1. Toekenning bij indiensttreding

4.1.1. Prestaties in een andere openbare dienst vóór de indiensttreding bij de politiediensten

Indien een personeelslid bij zijn indiensttreding bij de politiediensten reeds gewerkt heeft in een andere openbare dienst, geldt voor de berekening van het aantal ziekteverlofdagen als basisprincipe dat alle werkelijke prestaties in aanmerking worden genomen die het personeelslid in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking, als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een door de staat of een gemeenschap opgerichte erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling, psycho-medisch sociaal centrum, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut, heeft verricht (artikel VIII.X.5 RPPol).

Artikel VIII.X.5 RPPol impliceert aldus dat het ziektecontingent dat die personeelsleden tijdens hun loopbaan bij een andere openbare dienst hadden opgebouwd, integraal wordt overgenomen bij de indiensttreding bij de politiediensten. Hierbij dient een onderscheid te worden gemaakt tussen een personeelslid dat reeds 36 maanden of meer in een andere openbare dienst heeft gewerkt en een personeelslid dat nog geen 36 maanden in een andere openbare dienst heeft gewerkt. Het personeelslid met 36 maanden dienst of meer in een andere overheidsdienst behoudt zijn aldaar opgebouwde ziektecontingent dat ook na zijn indiensttreding bij de politiediensten jaarlijks wordt aangevuld op de datum waarop het eertijds bij de openbare dienst in dienst was getreden. Indien het personeelslid evenwel bij zijn indiensttreding bij de politiediensten nog geen 36 maanden in een andere openbare dienst heeft gewerkt, krijgt het 90 dagen gewaarborgd loon voor de eerste 3 jaar bij de politiediensten (cfr. punt 4.1.2.) en zal zijn ziektecontingent nadien jaarlijks worden aangevuld op de datum van zijn indiensttreding bij de politiediensten.

Die overname van ziektecontingent geldt evenwel enkel voor voorheen gepresteerde diensten als statutair personeelslid. De diensten die de personeelsleden gepresteerd hebben als contractueel personeelslid worden niet in aanmerking genomen voor het berekenen van hun ziektecontingent. Een contractueel personeelslid kent immers, zoals hiervoor reeds vermeld, nooit een ziektecontingent. Daarenboven mag er geen vrijwillige onderbreking zijn geweest tussen de gepresteerde statutaire diensten (bijvoorbeeld vrijwillig ontslag om enkele jaren in de privé-sector te werken). Is dit wel het geval dan wordt het reeds in een andere openbare dienst opgebouwde ziektecontingent niet overgedragen.

Le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur à la pension que le membre du personnel aurait obtenu s'il avait été mis à la pension anticipée pour cause d'inaptitude physique ou que les indemnités que l'intéressé aurait obtenu dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence (article VIII.XI.4, alinéa 2, PJPo).

L'article VIII.X.8, alinéa 2, PJPo, dispose, cependant, que, entre autres, les jours de congé de maladie après consolidation suite à un accident du travail sont déduits du contingent de maladie. Ceci nous amène au calcul d'un contingent de maladie A duquel non seulement les jours de maladie « normaux » mais aussi, entre autres, ces jours de maladie après la consolidation suite à un accident du travail, sont déduits.

Lorsque ce contingent de maladie A est épuisé, débute un délai d'attente de six mois à l'échéance duquel les membres du personnel sont convoqués devant la commission d'aptitude du personnel des services de police qui peut les déclarer aptes, partiellement aptes, temporairement inaptes ou définitivement inaptes. Ces membres du personnel continuent, durant ce délai d'attente, aussi longtemps que leur contingent de maladie B n'est pas épuisé, à recevoir leur salaire à 100 %.

Par conséquent, le moment, où le délai d'attente précité débute, ne coïncidera pas nécessairement avec le moment où l'on reçoit un traitement d'attente.

Tout ceci est encore une fois résumé dans le schéma annexé à cette circulaire.

3.3. Avertissement préalable

Lorsque le contingent de maladie B d'un membre du personnel ne compte plus que 60 jours, le chef de corps ou son délégué pour la police locale, le commissaire général ou son délégué pour la police fédérale ou le directeur du centre de formation pour les aspirants, rappelle, par écrit, à ce membre du personnel, l'article VIII.XI.1^{er} PJPo qui dispose qu'un membre du personnel se trouve de plein droit en disponibilité en cas d'épuisement de son contingent de maladie.

4. Constitution du contingent de maladie

4.1. Attribution au moment de l'entrée en service

4.1.1. Prestations dans un autre service public avant l'entrée en service dans les services de police

Lorsqu'un membre du personnel, au moment de son entrée dans les services de police, a déjà travaillé dans un autre service public, pour le calcul du nombre de jours de congé de maladie, le principe de base est que l'ensemble des services effectifs que le membre du personnel a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Communauté, un centre psycho-médico social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique sont pris en considération (article VIII.X.5 PJPo).

L'article VIII.X.5 PJPo implique donc que le contingent de maladie que ces membres du personnel ont constitué pendant leur carrière dans un autre service public est intégralement repris lors de l'entrée en service dans les services de police. Dans ce cas, une distinction doit être faite entre un membre du personnel qui a déjà travaillé 36 mois ou plus dans un autre service public et un membre du personnel qui n'a pas encore travaillé 36 mois dans un autre service public. Le membre du personnel avec 36 mois ou plus de service dans un autre service public conserve son contingent de maladie ainsi constitué qui sera, également après son entrée dans les services de police, complété annuellement à la date à laquelle il est entré précédemment en service auprès du service public. Cependant, lorsque le membre du personnel, au moment de son entrée en service dans les services de police, n'a pas encore travaillé 36 mois dans un autre service public, il reçoit 90 jours de salaire garanti pour les trois premières années au sein des services de police (cfr. point 4.1.2.) et son contingent de maladie sera ensuite complété annuellement à la date de son entrée en service dans les services de police.

Cependant, cette reprise du contingent de maladie ne vaut que pour les services précédemment prestés en qualité de membre du personnel statutaire. Les services que les membres du personnel ont prestés comme membres du personnel contractuel ne sont pas pris en considération pour le calcul de leur contingent de maladie. Un membre du personnel contractuel ne connaît, en effet, jamais, tel que déjà mentionné précédemment, un contingent de maladie. En outre, il ne peut y avoir eu d'interruption volontaire entre les services statutaires prestés (par exemple démission volontaire pour travailler quelques années dans le secteur privé). Si c'est effectivement le cas, le contingent de maladie déjà constitué auprès d'un autre service public n'est pas transféré.

Voorbeeld 1 :

datum indiensttreding bij de politiediensten : 1 augustus 2007
 van 1 juli 1994 tot en met 31 maart 1998 : statutaire diensten bij een openbare dienst
 31 maart 1998 : vrijwillig ontslag
 van 1 april 1998 tot en met 30 september 2001 : zelfstandige activiteit
 van 1 oktober 2001 tot en met 31 juli 2007 : statutaire diensten bij een openbare dienst

bij zijn indiensttreding bij de politiediensten behoudt het personeelslid zijn tijdens de periode van 1 oktober 2001 tot en met 31 juli 2007 opgebouwd ziektecontingent en zal het een eerste aanvulling van zijn ziektecontingent hebben op 1 oktober 2007.

Indien het personeelslid deze statutaire diensten heeft gepresteerd in een openbare dienst die geen systeem van ziektecontingent kende, wordt voor die diensten het ziektecontingent forfaitair berekend overeenkomstig de omzendbrief GPI 35 van 11 maart 2003.

4.1.2. Geen of minder dan 36 maanden prestaties in een andere openbare dienst

Om te vermijden dat het personeelslid bij het begin van zijn loopbaan bij de politiediensten mogelijks snel in beschikbaarheid zou vallen, wordt zijn loon voor de eerste drie jaar gedurende 90 dagen gewaarborgd.

4.2. Jaarlijkse aanvulling na indiensttreding bij de politiediensten

4.2.1. Algemene regel

Artikel VIII.X.1 RPPol stelt dat de statutaire personeelsleden van de politiediensten maximaal 30 ziekteverlofdagen krijgen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Deze toekenning geschiedt bij aanvang van elke periode van 12 maanden dienstanciënniteit. Het toe te kennen aantal ziekteverlofdagen van het jaar x wordt daarbij steeds berekend op basis van de prestaties van het jaar x - 1.

Voorbeeld 2 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002
 van 1 augustus 2002 tot en met 31 juli 2005 : 90 dagen gewaarborgd loon

op 1 augustus 2005 : eerste aanvulling van het ziektecontingent op basis van de prestaties van 1 augustus 2004 tot en met 31 juli 2005

op 1 augustus 2006 : aanvulling van het ziektecontingent op basis van de prestaties van 1 augustus 2005 tot en met 31 juli 2006

4.2.2. Proportionele vermindering van de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent

De jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent wordt, in voorkomend geval, proportioneel verminderd overeenkomstig artikel VIII.X.2 RPPol. De 30 dagen worden derhalve proportioneel verminderd indien het personeelslid tijdens de beschouwde periode van 12 maanden één van de volgende verloven of afwezigheden heeft genoten :

het verlof voor stage of proefperiode bedoeld in artikel VIII.IV.3 RPPol;

het verlof voor opdracht bedoeld in artikel VIII.XIII.1 RPPol;

het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan bedoeld in artikel VIII.XV.1 e.v. RPPol;

het verlof om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen bedoeld in artikel VIII.IV.2 RPPol;

de afwezigheden waarbij het personeelslid in de administratieve stand van non-activiteit is geplaatst;

de halftijdse vervroegde uittreding bedoeld in artikel VIII.XVIII.1 RPPol;

de vrijwillige vierdagenweek bedoeld in artikel VIII.XVI.1 RPPol;

het ziekteverlof (uitgezonderd ziekteverlofdagen bedoeld in punt 4.2.2.2.a) en de dagen beschikbaarheid wegens ziekte.

Die proportionele vermindering wordt berekend via de volgende formule :

$$C = 30 - \frac{(30 \times @)}{365}$$

C = nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen

@ = het aantal dagen in het jaar x-1 dat het personeelslid één van de afwezigheden bedoeld in artikel VIII.X.2 RPPol genoot.

Indien het aldus berekend aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de hogere hele dag (artikel VIII.X.2, tweede lid, RPPol).

Exemple 1 :

date d'entrée en service dans les services de police : 1^{er} août 2007
 du 1^{er} juillet 1994 au 31 mars 1998 : services statutaires dans un service public
 31 mars 1998 : démission volontaire
 du 1^{er} avril 1998 au 30 septembre 2001 : activité en tant qu'indépendant
 du 1^{er} octobre 2001 au 31 juillet 2007 : services statutaires dans un service public

à son entrée en service dans les services de police, le membre du personnel conserve son contingent de maladie constitué pendant la période du 1^{er} octobre 2001 au 31 juillet 2007 et le premier complément de son contingent de maladie aura lieu le 1^{er} octobre 2007.

Lorsque le membre du personnel a presté ces services statutaires dans un service public qui ne connaît pas de système de contingent de maladie, pour ces services, le contingent de maladie est calculé forfaitairement, conformément à la circulaire GPI 35 du 11 mars 2003.

4.1.2. Pas ou moins de 36 mois de prestations dans un autre service public

Afin d'éviter que le membre du personnel ne tombe, éventuellement, rapidement en disponibilité au début de sa carrière dans les services de police, son traitement lui est garanti durant 90 jours pendant les trois premières années.

4.2. Complément annuel après l'entrée en service dans les services de police

4.2.1. Règle générale

L'article VIII.X.1 PJPoL dispose que les membres du personnel statutaire des services de police reçoivent maximum 30 jours de congé de maladie par douze mois d'ancienneté de service. Cette attribution a lieu au début de chaque période de 12 mois d'ancienneté de service. Le nombre de jours de congé de maladie de l'année x à attribuer, est toujours calculé sur base des prestations de l'année x-1.

Exemple 2 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002
 du 1^{er} août 2002 au 31 juillet 2005 : 90 jours de salaire garanti

au 1^{er} août 2005 : premier complément du contingent de maladie sur base des prestations du 1^{er} août 2004 au 31 juillet 2005

au 1^{er} août 2006 : complément du contingent de maladie sur base des prestations du 1^{er} août 2005 au 31 juillet 2006

4.2.2. Diminution proportionnelle du complément annuel du contingent de maladie

Le complément annuel du contingent de maladie est, le cas échéant, diminué proportionnellement conformément à l'article VIII.X.2 PJPoL. Les 30 jours sont, par conséquent, proportionnellement diminués lorsque le membre du personnel a bénéficié, durant la période de 12 mois considérée, d'un des congés ou absences suivants :

le congé pour stage ou période d'essai visé à l'article VIII.IV.3 PJPoL;

le congé pour mission visé à l'article VIII.XIII.1 PJPoL;

le congé pour interruption de la carrière professionnelle visé aux articles VIII.XV.1 et ss. PJPoL;

le congé pour présenter sa candidature aux élections visé à l'article VIII.IV.2 PJPoL;

les absences pendant lesquelles le membre du personnel est placé dans la position administrative de non-activité;

le départ anticipé à mi-temps visé à l'article VIII.XVIII.1 PJPoL;

la semaine volontaire de quatre jours visée à l'article VIII.XVI.1 PJPoL;

le congé de maladie (excepté les jours de maladie visés au point 4.2.2.2.a) et les jours de disponibilité pour cause de maladie.

Cette diminution proportionnelle est calculée via la formule suivante :

$$C = 30 - \frac{(30 \times @)}{365}$$

C = nouveau nombre de jours de maladie à attribuer

@ = le nombre de jours dans l'année x-1 où le membre du personnel a bénéficié d'une des absences visées à l'article VIII.X.2 PJPoL.

Si le nombre de jours de congé de maladie ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi au jour entier supérieur (article VIII.X.2, alinéa 2, PJPoL).

Voorbeeld 3 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2002 en 31 juli 2004 : 24 dagen

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2004 en 31 juli 2005 : 20 dagen

eerste aanvulling van het ziektecontingent op 1 augustus 2005 : nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 20)}{365} = 30 - 1,64 = 28,36 \rightarrow 29 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 4 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007 : 50 dagen

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 50)}{365} = 30 - 4,11 = 25,89 \rightarrow 26 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 5 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007 : 50 dagen

dagen afwezigheid wegens voltijdse loopbaanonderbreking van 1 januari 2007 tot en met 31 maart 2007 : 90 dagen

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (50 + 90))}{365} = 30 - 11,51 = 18,49 \rightarrow 19 \text{ dagen}$$

Er valt aan te stippen dat artikel VIII.X.2 RPPol niet van toepassing is op de 90 dagen gewaarborgd loon die het personeelslid dat nog geen 36 maanden in dienst is, ontvangt. Aldus zullen deze 90 dagen niet proportioneel worden verminderd indien het personeelslid één van de in artikel VIII.X.2 RPPol opgenomen verloven of afwezigheden heeft genoten.

4.2.2.1. Personeelsleden die deeltijdse prestaties verrichten

Een personeelslid dat is tewerkgesteld in het raam van de halftijdse loopbaanonderbreking (gewone en bijzondere stelsels) of de halftijds vervroegde uittreding geniet op jaarbasis ($2,5/7 \times 365 =$) 130 afwezigheidsdagen in het raam van deze verlofstelsels.

Een personeelslid dat de vrijwillige vierdagenweek geniet of zijn prestaties in het raam van de loopbaanonderbreking (bijzondere stelsels) met 1/5de vermindert, geniet op jaarbasis ($1/7 \times 365 =$) 52 afwezigheidsdagen in het raam deze verlofstelsels.

Men gebruikt de parameters 2,5/7 en 1/7 omdat het stelsel van het ziektecontingent gebaseerd is op kalenderdagen en niet op werkdagen. Dit houdt ondermeer in dat ten aanzien van een personeelslid dat halftijdse prestaties verricht (de halftijdse loopbaanonderbreking en de halftijdse vervroegde uittreding) of zijn prestaties met 1/5e vermindert (vrijwillige vierdagenweek of loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, medische bijstand of palliatieve zorgen) per week afwezigheid wegens ziekte respectievelijk 4, 5 of 6 dagen van het ziektecontingent zullen worden afgetrokken.

Er valt bovendien aan te stippen dat, wanneer het personeelslid deeltijdse prestaties verricht, de afwezigheden wegens ziekte, naar rata van de te verrichten prestaties, worden aangerekend op het aantal dagen ziekteverlof dat per twaalf maanden anciënniteit wordt toegekend (artikel VIII.X.3, § 2, eerste lid, RPPol). Bij de berekening van de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent wordt aldus een proportionaliteit in acht genomen.

Exemple 3 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2002 et le 31 juillet 2004 : 24 jours

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2004 et le 31 juillet 2005 : 20 jours

premier complément du contingent de maladie au 1^{er} août 2005 : nouveau nombre de jours de maladie à attribuer :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 20)}{365} = 30 - 1,64 = 28,36 \rightarrow 29 \text{ jours}$$

Exemple 4 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007 : 50 jours

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 50)}{365} = 30 - 4,11 = 25,89 \rightarrow 26 \text{ jours}$$

Exemple 5 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007 : 50 jours

jours d'absence pour cause d'interruption de carrière à temps plein du 1^{er} janvier 2007 au 31 mars 2007 : 90 jours

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (50 + 90))}{365} = 30 - 11,51 = 18,49 \rightarrow 19 \text{ jours}$$

Il y a lieu d'indiquer que l'article VIII.X.2 PJPOL n'est pas d'application au traitement garanti de 90 jours que le membre du personnel, qui n'est pas encore en service depuis 36 mois, reçoit. Ainsi, ces 90 jours ne devront pas être diminués proportionnellement lorsque le membre du personnel a bénéficié d'un des congés ou absences de l'article VIII.X.2 PJPOL.

4.2.2.1. Membres du personnel qui effectuent des prestations à temps partiel

Un membre du personnel qui est employé dans le cadre de l'interruption de carrière à mi-temps (régimes général et spécifiques) ou du départ anticipé à mi-temps bénéficie dans le cadre de ces régimes de congé sur base annuelle ($2,5/7 \times 365 =$) de 130 jours d'absence.

Un membre du personnel qui bénéficie de la semaine volontaire de quatre jours ou diminue ses prestations d'1/5ème dans le cadre d'une interruption de carrière (régimes spécifiques), bénéficie dans le cadre de ces régimes de congé sur base annuelle ($1/7 \times 365 =$) de 52 jours d'absence.

On utilise les paramètres 2,5/7 et 1/7 parce que le système de contingent de maladie est basé sur des jours calendriers et non sur des jours ouvrables. Ceci implique, entre autres, que pour un membre du personnel qui effectue des prestations à mi-temps (l'interruption de carrière à mi-temps et le départ anticipé à mi-temps) ou qui diminue ses prestations d'1/5^e (semaine volontaire de quatre jours ou interruption de carrière pour congé parental, soins médicaux ou soins palliatifs), par semaine d'absence pour cause de maladie, respectivement 4, 5 ou 6 jours sont retirés du contingent de maladie.

En outre, il y a lieu d'indiquer que, lorsque le membre du personnel effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont décomptées, au prorata des prestations effectuées, du nombre de jours de congé de maladie attribué par douze mois d'ancienneté (article VIII.X.3, § 2, alinéa 1^{er}, PJPOL). Pour le calcul du complément annuel du contingent de maladie, on doit donc prendre une proportionalité en compte.

Eén en ander kan het best aangetoond worden aan de hand van enkele voorbeelden :

Voorbeeld 6 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

gedurende periode van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 : halftijdse loopbaanonderbreking : $12/12 \times 130 = 130$ afwezigheidsdagen

geen dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 130)}{365} = 30 - 10,68 = 19,32 \rightarrow 20 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 7 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

gedurende periode van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 : vrijwillige vierdagenweek : $12/12 \times 52 = 52$ afwezigheidsdagen

geen dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 52)}{365} = 30 - 4,27 = 25,73 \rightarrow 26 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 8 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

gedurende periode van 1 augustus 2006 tot en met 28 februari 2007 : halftijdse loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof : $7/12 \times 130 = 76$ afwezigheidsdagen

gedurende periode van 1 juli 2007 tot en met 31 juli 2007 : vrijwillige vierdagenweek : $1/12 \times 52 = 4$ afwezigheidsdagen

geen dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (76 + 4))}{365} = 30 - 6,58 = 23,42 \rightarrow 24 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 9 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

gedurende periode van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 : vrijwillige vierdagenweek : $12/12 \times 52 = 52$ afwezigheidsdagen

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007 : 50 dagen

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (52 + 50))}{365} = 30 - 8,38 = 21,62 \rightarrow 22 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 10 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

gedurende periode van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 : halftijdse loopbaanonderbreking : $12/12 \times 130 = 130$ afwezigheidsdagen

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007 : 50 dagen

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (130 + 50))}{365} = 30 - 14,79 = 15,21 \rightarrow 16 \text{ dagen}$$

Voorbeeld 11 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 2002

gedurende periode van 1 augustus 2006 tot en met 31 januari 2007 : halftijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof : $6/12 \times 130 = 65$ afwezigheidsdagen

dagen afwezigheid wegens ziekte tussen 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2007 : 30 dagen

nieuw aantal toe te kennen ziekteverlofdagen op 1 augustus 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (65 + 30))}{365} = 30 - 7,81 = 22,19 \rightarrow 23 \text{ dagen}$$

Ceci peut être mieux illustré au moyen de quelques exemples :

Exemple 6 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

durant la période du 1^{er} août 2006 jusqu'au 31 juillet 2007 : interruption de carrière à mi-temps : $12/12 \times 130 = 130$ jours d'absence

pas de jour d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 130)}{365} = 30 - 10,68 = 19,32 \rightarrow 20 \text{ jours}$$

Exemple 7 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

durant la période du 1^{er} août 2006 au 31 juillet 2007 : semaine volontaire de quatre jours : $12/12 \times 52 = 52$ jours d'absence

pas de jour d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 52)}{365} = 30 - 4,27 = 25,73 \rightarrow 26 \text{ jours}$$

Exemple 8 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

durant la période du 1^{er} août 2006 au 28 février 2007 : interruption de carrière à mi-temps pour congé parental : $7/12 \times 130 = 76$ jours d'absence

jours d'absence durant la période du 1^{er} juillet 2007 au 31 juillet 2007 : semaine volontaire de quatre jours : $1/12 \times 52 = 4$ jours d'absence

pas de jour d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (76 + 4))}{365} = 30 - 6,58 = 23,42 \rightarrow 24 \text{ jours}$$

Exemple 9 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

durant la période du 1^{er} août 2006 au 31 juillet 2007 : semaine volontaire de quatre jours : $12/12 \times 52 = 52$ jours d'absence

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007 : 50 jours

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (52 + 50))}{365} = 30 - 8,38 = 21,62 \rightarrow 22 \text{ jours}$$

Exemple 10 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

durant la période du 1^{er} août 2006 au 31 juillet 2007 : interruption de carrière à mi-temps : $12/12 \times 130 = 130$ jours d'absence

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007 : 50 jours

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (130 + 50))}{365} = 30 - 14,79 = 15,21 \rightarrow 16 \text{ jours}$$

Exemple 11 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 2002

durant la période du 1^{er} août au 31 janvier 2007 : interruption de carrière à mi-temps pour congé parental : $6/12 \times 130 = 65$ jours d'absence

jours d'absence pour cause de maladie entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007 : 30 jours

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007 :

$$C = 30 - \frac{(30 \times (65 + 30))}{365} = 30 - 7,81 = 22,19 \rightarrow 23 \text{ jours}$$

4.2.2.2. Bijzondere gevallen

a) Arbeidsongevallen en beroepsziekten

De verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, zelfs na de datum van consolidatie, of naar aanleiding van een beroepsziekte, zelfs na de datum waarop de ongeschiktheid een blijvend karakter vertoont, evenals de dagen verlof toegestaan bij toepassing van artikel VIII.V.6 RPPol (de vrijstelling van arbeid in bepaalde omstandigheden voor de zwangere personeelsleden) en wegens een ziekte die rechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het beroep, met inbegrip van de sportongevallen zonder « externe oorzaak », genereren geen proportionele vermindering van de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent (artikel VIII.X.6, § 1, tweede lid, RPPol).

b) Privé-ongeval veroorzaakt door de fout van een derde

De dagen ziekteverlof als gevolg van een ongeval dat geheel door de fout van een derde is veroorzaakt en dat geen arbeidsongeval of ongeval op de weg naar en van het werk is, genereren geen proportionele vermindering van de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent.

Wanneer het personeelslid medeaansprakelijk wordt gesteld voor het privé-ongeval, gebeurt de proportionele vermindering van de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent ten belope van het aansprakelijkheidspercentage in hoofde van het personeelslid aan wie het ongeval deels te wijten is (zie verder voorbeeld 18).

c) Afwezigheid wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap

De dagen afwezigheid wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap genereren geen proportionele vermindering van de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent.

d) Verminderde prestaties wegens ziekte of verminderde prestaties wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap

De afwezigheid in het raam van het stelsel van de verminderde prestaties wegens ziekte of de verminderde prestaties wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap is een sui-generis verlof en dus geen ziekteverlof. De proportionele vermindering op basis van artikel VIII.X.2 RPPol, is in dat geval dan ook niet van toepassing.

Voorbeeld 12 :

Het personeelslid dat gedurende de eerste zes maanden van het jaar (= 181 dagen) ziek was en daarna het stelsel van verminderde prestaties wegens ziekte heeft genoten, heeft in het volgende jaar recht op een jaarlijkse aanvulling van 16 dagen.

$$C = 30 - \frac{(30 \times 181)}{365} = 30 - 14,87 = 15,13 \rightarrow 16 \text{ dagen}$$

5. Afbouw van het ziektecontingent: welke dagen afwezigheid wegens ziekte worden in mindering gebracht van het ziektecontingent ?

5.1. Algemene regel

Alle dagen gedurende dewelke het personeelslid, op basis van een medisch attest, in ziekteverlof is, worden in mindering gebracht van het ziektecontingent A en B, ongeacht of dit op een weekdag, een zaterdag, een zondag, een wettelijke of reglementaire feestdag (evenals de twee reglementaire feestdagen naar keuze van de korpschef) of een vervangende verlofdag vastgesteld door de Minister van Binnenlandse Zaken is.

5.2. Personeelsleden die deeltijdse prestaties verrichten

Het ziektecontingent van de personeelsleden die deeltijdse prestaties verrichten, wordt niet uitgedrukt in dagen maar in uren (aantal dagen \times 7 u. 36). Voor de wekdagen wordt het aantal uren van de voorziene prestatie afgetrokken. Voor het weekend wordt 2×7 u. 36 afgetrokken.

5.2.1. Vrijwillige vierdagenweek

Enkel de dagen afwezigheid tijdens dewelke het personeelslid prestaties diende te verrichten worden als dagen ziekteverlof aangerekend (artikel VIII.X.3, § 2, derde lid, RPPol) en in mindering gebracht van het ziektecontingent A en B. Gelet op de jaarlijkse aanvulling van maximum 30 in plaats van 21 ziekteverlofdagen, worden eveneens de door een medisch attest gestaafde weekenddagen, ook als op die dagen geen prestaties dienen te worden verricht, in mindering gebracht van het ziektecontingent. Dit komt er op neer dat alle ziektedagen, behoudens de ziektedag die samenvalt met de vaste vrije dag, integraal en zonder proportionele vermindering worden afgetrokken van het ziektecontingent. Wat de lokale politie betreft, zal de personeelsdienst die instaat voor de berekening van het ziektecontingent derhalve zelf

4.2.2.2. Cas particuliers

a) Accidents du travail et maladies professionnelles

Les jours de congé accordés à la suite d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail, même après la date de consolidation, ou d'une maladie professionnelle, même après la date à laquelle l'incapacité présente un caractère permanent, comme les jours de congé accordés en application de l'article VIII.V.6 PJPoI (la dispense de travail dans certaines circonstances pour les membres du personnel enceintes) et à cause d'une maladie liée directement à l'exercice de la profession, y compris les accidents de sports sans « cause externe », ne génèrent pas de diminution proportionnelle du complément annuel du contingent de maladie (article VIII.X.6, § 1, alinéa 2, PJPoI).

b) Accident privé causé par la faute d'un tiers

Les jours de congé de maladie qui sont la conséquence d'un accident causé entièrement par la faute d'un tiers et qui n'est pas un accident du travail ou un accident sur le chemin du travail ne génèrent pas de diminution proportionnelle du complément annuel du contingent de maladie.

Lorsque le membre du personnel est également reconnu responsable pour l'accident privé, la diminution proportionnelle du complément annuel du contingent de maladie a lieu à concurrence du pourcentage de responsabilité dans le chef du membre du personnel à qui l'accident est partiellement imputable (voir plus loin exemple 18).

c) Absence pour cause de maladie due à la grossesse

Les jours d'absence pour cause de maladie due à la grossesse ne génèrent pas de diminution proportionnelle du complément annuel du contingent de maladie.

d) Prestations réduites pour cause de maladie ou prestations réduites pour cause de maladie due à la grossesse

L'absence dans le cadre du régime des prestations réduites pour cause de maladie ou des prestations réduites pour cause de maladie due à la grossesse est un congé sui generis et donc pas un congé de maladie. La diminution proportionnelle sur base de l'article VIII.X.2 PJPoI, n'est donc pas d'application dans ce cas.

Exemple 12 :

Le membre du personnel qui a été malade durant les six premiers mois de l'année (= 181 jours) et qui, par la suite, a bénéficié du régime des prestations réduites pour cause de maladie, a droit l'année suivante à un complément annuel de 16 jours.

$$C = 30 - \frac{(30 \times 181)}{365} = 30 - 14,87 = 15,13 \rightarrow 16 \text{ jours}$$

5. Diminution du contingent de maladie: quels jours d'absence pour cause de maladie sont-ils déduits du contingent de maladie ?

5.1. Règle générale

Tous les jours durant lesquels le membre du personnel est en congé de maladie sur base d'un certificat médical, sont décomptés du contingent de maladie A et B, qu'il s'agisse d'un jour de semaine, d'un samedi, d'un dimanche, d'un jour férié légal ou réglementaire (ainsi que les deux jours fériés réglementaires au choix du chef de corps) ou d'un jour de congé de substitution fixé par le Ministre de l'Intérieur.

5.2. Membres du personnel qui effectuent des prestations à temps partiel

Le contingent de maladie des membres du personnel qui effectuent des prestations à temps partiel n'est pas exprimé en jours mais en heures (nombre de jours \times 7 h 36). Pour les jours de semaine, le nombre d'heures de prestations prévues est retiré. Pour le week-end, 2×7 h 36 sont retirées.

5.2.1. Semaine volontaire de quatre jours

Seuls les jours d'absence durant lesquels le membre du personnel doit effectuer des prestations sont décomptés comme jours de congé de maladie (article VIII.X.3, § 2, alinéa 3, PJPoI) et sont déduits du contingent de maladie A et B. Vu le complément annuel de maximum 30 au lieu de 21 jours de congé de maladie, les jours de week-end couverts par une attestation médicale sont, même si aucune prestation ne doit être effectuée ces jours-là, également déduits du contingent de maladie. Dès lors, tous les jours de maladie, excepté le jour de maladie qui coïncide avec le jour libre fixe, sont déduits, intégralement et sans diminution proportionnelle, du contingent de maladie. En ce qui concerne la police locale, le service du personnel qui est compétent pour le calcul du contingent de maladie devra, par conséquent, vérifier

moeten nagaan welke de vaste vrije dag van het betrokken personeelslid is. Wat de federale politie betreft, zal de personeelsdienst het arbeidsregime van het personeelslid op het formulier F-119 vermelden zodat de dienst die bevoegd is om het ziektecontingent te berekenen hiermee rekening kan houden.

Voorbeeld 13: het personeelslid dat het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek geniet met woensdag als zijn vaste vrije dag

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo		lu	ma	me	je	ven	sa	di
Week	7,36	7,36	X	7,36	7,36	-	-	Sem	7,36	7,36	X	7,36	7,36	-	-

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot en met vrijdag omvat, worden 30 uren en 24 minuten in mindering gebracht van het ziektecontingent (7 u. 36 + 7 u. 36 + 7 u. 36 + 7 u. 36).

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot en met zondag omvat, worden 45 uren en 36 minuten in mindering gebracht van het ziektecontingent (7 u. 36 + 7 u. 36 + 7 u. 36 + 7 u. 36 + 15 u. 12 voor het weekend).

5.2.2. Halftijdse loopbaanonderbreking en halftijdse vervroegde uitreding

Enkel de dagen afwezigheid tijdens welke het personeelslid prestaties diende te verrichten worden als dagen ziekteverlof aangerekend (artikel VIII.X.3, § 2, derde lid, RPPol) en in mindering gebracht van het ziektecontingent A en B. Gelet op de jaarlijkse aanvulling van maximum 30 in plaats van 21 ziekteverlofdagen, worden eveneens de door een medisch attest gestaafde weekenddagen, ook als op die dagen geen prestaties dienen te worden verricht, in mindering gebracht van het ziektecontingent.

De berekening van de dagen die in mindering moeten worden gebracht van het ziektecontingent van een personeelslid dat deeltijdse prestaties verricht is niet altijd eenvoudig. Daarom vindt u hieronder enkele hypothesen ter verduidelijking van deze materie.

Voorbeeld 14: het personeelslid werkt elke week 19 uren, gespreid over drie dagen

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo		lu	ma	me	je	ven	sa	di
Week	7,36	7,36	3,48	X	X	-	-	Sem	7,36	7,36	3,48	X	X	-	-

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot vrijdag omvat, worden 19 uren in mindering gebracht van het ziektecontingent (7 u. 36 + 7 u. 36 + 3 u. 48).

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot zondag omvat, worden 34 u. 12 in mindering gebracht van het ziektecontingent (19 u. van de weekdays + 2 × 7 u. 36 van het weekend).

Voorbeeld 15: het personeelslid werkt elke week 19 uren, meer bepaald elke dag 3 u. 48

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo		lu	ma	me	je	ven	sa	di
Week	3,48	3,48	3,48	3,48	3,48	-	-	Sem	3,48	3,48	3,48	3,48	3,48	-	-

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot vrijdag omvat, worden 19 u. in mindering gebracht van het ziektecontingent (5 × 3 u. 48).

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot zondag omvat, worden 34 u. 12 in mindering gebracht van het ziektecontingent (19 u. van de weekdays + 2 × 7 u. 36 van het weekend).

Voorbeeld 16: het personeelslid werkt de ene week 15 uren en 12 minuten en de andere week 22 uren en 48 minuten

	ma	di	wo	do	vrij	za	zo		lu	ma	me	je	ven	sa	di
Week 1	7,36	7,36	X	X	X	-	-	Sem 1	7,36	7,36	X	X	X	-	-
Week 2	7,36	7,36	7,36	X	X	-	-	Sem 2	7,36	7,36	7,36	X	X	-	-

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot vrijdag van de eerste week omvat, worden 15 u. 12 in mindering gebracht van het ziektecontingent (7 u. 36 + 7 u. 36).

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag tot vrijdag van de tweede week omvat, worden 22 u. 48 in mindering gebracht van het ziektecontingent (7 u. 36 + 7 u. 36 + 7 u. 36).

lui-même quel est le jour libre fixe du membre du personnel concerné. En ce qui concerne la police fédérale, le service du personnel mentionnera le régime de travail du membre du personnel sur le formulaire F-119 de façon à ce que le service qui est compétent pour calculer le contingent de maladie puisse en tenir compte.

Exemple 13: le membre du personnel qui bénéficie du régime de la semaine volontaire de quatre jours avec le mercredi comme jour libre fixe

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au vendredi, 30 heures et 24 minutes sont déduites du contingent de maladie (7 h 36 + 7 h 36 + 7 h 36 + 7 h 36).

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au dimanche, 45 heures et 36 minutes sont déduites du contingent de maladie (7 h 36 + 7 h 36 + 7 h 36 + 7 h 36 + 15 h 12 pour le week-end).

5.2.2. Interruption de carrière à mi-temps et départ anticipé à mi-temps

Seuls les jours d'absence durant lesquels le membre du personnel doit effectuer des prestations sont décomptés comme jours de congé de maladie (article VIII.X.3, § 2, alinéa 3, PJPo) et sont déduits du contingent de maladie A et B. Vu le complément annuel de maximum 30 au lieu de 21 jours de congé de maladie, les jours de week-end couverts par une attestation médicale sont, même si aucune prestation ne doit être effectuée ces jours-là, également déduits du contingent de maladie.

Le calcul des jours qui doivent être déduits du contingent de maladie d'un membre du personnel qui effectue des prestations à temps partiel n'est pas toujours simple. C'est pourquoi vous trouvez, ci-dessous, quelques hypothèses destinées à éclaircir cette matière.

Exemple 14: le membre du personnel travaille chaque semaine 19 heures, réparties sur trois jours

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au vendredi, 19 heures sont déduites du contingent de maladie (7 h 36 + 7 h 36 + 3 h 48).

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au dimanche, 34 h 12 sont déduites du contingent de maladie (19 h pour les jours de semaine + 2 × 7 h 36 du week-end).

Exemple 15: le membre du personnel travaille chaque semaine 19 heures, plus précisément 3 h 48 chaque jour

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au vendredi, 19 heures sont déduites du contingent de maladie (5 × 3 h 48).

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au dimanche, 34 h 12 sont déduites du contingent de maladie (19 h pour les jours de semaine + 2 × 7 h 36 du week-end).

Exemple 16: le membre du personnel travaille une semaine 15 heures et 12 minutes et l'autre semaine 22 heures et 48 minutes

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au vendredi de la première semaine, 15 h 12 sont déduites du contingent de maladie (7 h 36 + 7 h 36).

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi au vendredi de la deuxième semaine, 22 h 48 sont déduites du contingent de maladie (7 h 36 + 7 h 36 + 7 h 36).

Wanneer het medische getuigschrift de periode van maandag van de eerste week tot zondag van de tweede week omvat, worden 68 u. 24 in mindering gebracht van het ziektecontingent (38u van de wekdagen + 4 x 7 u. 36 van het weekend).

5.3. Bijzondere gevallen

a) Arbeidsongevallen en beroepsziekten

De afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, vóór de consolidatiedatum en de afwezigheden ten gevolge van een beroepsziekte of een ziekte die rechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het beroep, met inbegrip van de sportongevallen zonder « externe oorzaak », vóór de datum waarop de ongeschiktheid een blijvend karakter vertoont, alsmede de afwezigheden met toepassing van artikel VIII.V.6 RPPol (de vrijstelling van arbeid in bepaalde omstandigheden voor de zwangere personeelsleden) worden niet in mindering gebracht van het ziektecontingent A en het ziektecontingent B.

De afwezigheden na de consolidatiedatum in het raam van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, of na de datum waarop de ongeschiktheid een blijvend karakter heeft gekregen in het raam van een beroepsziekte of een ziekte die rechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het beroep, met inbegrip van de sportongevallen zonder externe oorzaak, worden wel in mindering gebracht van het ziektecontingent A, maar niet van het ziektecontingent B.

Dus, dit in tegenstelling tot de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent waarbij geen enkele afwezigheidsdag in het raam van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk, een beroepsziekte of een ziekte die rechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het beroep, met inbegrip van de sportongevallen zonder externe oorzaak, in aanmerking wordt genomen om het aantal dagen ziekteverlof te bepalen dat het personeelslid per 12 maanden dienstanciënniteit kan verkrijgen (zie supra).

Voorbeeld 17 :

1 januari 2004 :	Ziektecontingent A = 270 ziektecontingent B = 270
2 januari 2004 :	arbeidsongeval
1 juli 2004 :	consolidatiedatum
2 januari 2004 t/m 30 september 2004 :	afwezig ten gevolge van het arbeidsongeval
1 oktober 2004 :	ziektecontingent A = 270 - 92 (de ziekteverlofdagen als gevolg van het arbeidsongeval, vanaf de datum van consolidatie) = 178 ziektecontingent B = 270

b) Privé-ongeval veroorzaakt door de fout van een derde

Indien het personeelslid het slachtoffer is geworden van een privé-ongeval dat te wijten is aan de fout van een derde, heeft dit eveneens een invloed op de berekening van het ziektecontingent.

Voor de ziekteverlofdagen als gevolg van een dergelijk ongeval die vallen vóór 1 november 2006 geldt de oude regeling, namelijk dat deze afwezigheidsdagen in mindering worden gebracht van het ziektecontingent A en het ziektecontingent B.

Sedert 1 november 2006 is er evenwel een nieuwe regeling van toepassing.

Deze regeling komt erop neer dat het ziektecontingent A wordt verminderd met alle ziekteverlofdagen als gevolg van een privé-ongeval dat geheel of gedeeltelijk te wijten is aan de fout van een derde en dat het ziektecontingent B wordt verminderd met de ziekteverlofdagen vanaf 1 november 2006 als gevolg van een privé-ongeval dat deels te wijten is aan de fout van een derde en dit enkel ten belope van het eventuele aansprakelijkheidspercentage in hoofde van het personeelslid.

De werkwijze om deze ziekteverlofdagen eventueel te recupereren na een definitieve uitspraak over het aansprakelijkheidspercentage vindt men terug in de omzendbrief GPI 55 van 9 januari 2007 – Privé-ongevallen – Berekening van het ziektecontingent.

Dus, nogmaals voor alle duidelijkheid, de afwezigheidsdagen als gevolg van een privé-ongeval dat te wijten is aan de fout van een derde, worden, en dit ten belope van het aansprakelijkheidspercentage in hoofde van de derde, noch in aanmerking genomen voor de berekening van het aantal jaarlijks toe te kennen ziektedagen, noch in mindering gebracht van het ziektecontingent B (zie supra).

Lorsque le certificat médical comporte la période du lundi de la première semaine au dimanche de la deuxième semaine, 68 h 24 sont déduites du contingent de maladie (38h des jours de semaine + 4 x 7 h 36 du week-end).

5.3. Cas particuliers

a) Accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences à la suite d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail, avant la date de consolidation et les absences à la suite d'une maladie professionnelle ou d'une maladie liée directement à l'exercice de la profession, y compris les accidents de sport sans « cause externe », avant la date à laquelle l'incapacité présente un caractère permanent, et les absences visées à l'article VIII.V.6 PJPoI (la dispense de travail dans certaines circonstances pour les membres du personnel enceintes) ne sont pas déduites du contingent de maladie A et du contingent de maladie B.

Les absences après la date de consolidation dans le cadre d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail, ou après la date à laquelle l'incapacité présente un caractère permanent dans le cadre d'une maladie professionnelle ou d'une maladie liée directement à l'exercice de la profession, y compris les accidents de sport sans cause externe sont bien déduites du contingent de maladie A, mais pas du contingent de maladie B.

Donc, ceci contrairement au complément annuel du contingent de maladie où aucun des jours d'absence dans le cadre d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie liée directement à l'exercice de la profession, y compris les accidents de sport sans « cause externe », est pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé de maladie que le membre du personnel peut recevoir par 12 mois d'ancienneté de service (voir supra).

Exemple 17 :

1 ^{er} janvier 2004 :	contingent de maladie A = 270 contingent de maladie B = 270
2 janvier 2004	accident du travail
1 ^{er} juillet 2004 :	date de consolidation
2 janvier 2004 au 20 septembre 2004	absence à la suite de l'accident du travail
1 ^{er} octobre 2004 :	contingent de maladie A = 270 - 92 (les jours de congé de maladie à la suite de l'accident du travail, à partir de la date de consolidation) = 178 contingent de maladie B = 270

b) Accident privé causé par la faute d'un tiers

Lorsque le membre du personnel est la victime d'un accident privé causé par la faute d'un tiers, ceci a également une influence sur le calcul du contingent de maladie.

Pour les jours de congé de maladie à la suite d'un tel accident qui tombent avant le 1^{er} novembre 2006, l'ancienne réglementation s'applique, c'est-à-dire que les jours d'absence sont déduits du contingent de maladie A et du contingent de maladie B.

A partir du 1^{er} novembre 2006, une nouvelle réglementation est, cependant, d'application.

Cette réglementation implique que le contingent de maladie A est diminué de tous les jours de congé de maladie qui sont la conséquence d'un accident privé qui est entièrement ou partiellement causé par la faute d'un tiers et que le contingent de maladie B est diminué des jours de congé de maladie à partir du 1^{er} novembre 2006 qui sont la conséquence d'un accident privé qui est partiellement imputable à la faute d'un tiers et ceci seulement à concurrence de l'éventuel pourcentage de responsabilité dans le chef du membre du personnel.

La manière éventuelle de récupérer ces jours de congé de maladie après une décision définitive sur le pourcentage de responsabilité se retrouve dans la circulaire GPI 55 du 9 janvier 2007 – Accidents privés – Calcul du contingent de maladie.

Donc, pour être tout à fait clair, les jours d'absence qui sont la conséquence d'un accident privé causé par la faute d'un tiers n'entrent pas en considération, et ceci à concurrence du pourcentage de responsabilité dans le chef du tiers, pour le calcul du nombre de jours de congé de maladie à attribuer annuellement et ne sont pas non plus déduits du contingent de maladie B (voir supra).

Voorbeeld 18 :

datum indiensttreding personeelslid : 1 augustus 1995
 op 1 augustus 2006 : ZC A = 200 dagen
 ZC B = 200 dagen
 op 1 februari 2007 : privé-ongeval te wijten aan de fout van een derde van 1 februari 2007 tot en met 22 maart 2007 (= 50 dagen) afwezig wegens ziekte ten gevolge van dit privé-ongeval
 geen andere afwezigheidsdagen tussen 1 augustus 2006 en 31 juli 2007
 op 31 juli 2007 :
 indien de derde 100 % aansprakelijk is voor het ongeval :

- ziektecontingent A = 150 dagen
 - ziektecontingent B = 200 dagen

indien zowel de derde als het personeelslid elk 50 % aansprakelijk zijn voor het ongeval :

- ziektecontingent A = 150 dagen
 - ziektecontingent B = 175 dagen (200 - 25)

nieuw aantal toe te kennen ziektecontingent op 1 augustus 2007 :

indien de derde 100 % aansprakelijk is voor het ongeval : 30 dagen

indien de derde en het personeelslid elk 50 % aansprakelijk zijn :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 25)}{365} = 30 - 2,05 = 27,95 \rightarrow 28 \text{ dagen}$$

c) Afwezigheid wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap

De periodes van afwezigheid wegens ziekte tijdens de zwangerschap en te wijten aan de zwangerschap worden, mits voorlegging van een doktersattest dat dit verband staakt, niet aangerekend op het ziektecontingent A en B (artikel VIII.V.9 RPPol).

Dus, net zoals bij de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent worden deze afwezigheidsdagen niet in aanmerking genomen voor de vermindering van het ziektecontingent (zie supra).

De periodes van afwezigheid wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap die vallen gedurende de vijf weken (of zeven weken in geval van een meerling) vóór de zevende dag die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden evenwel omgezet in bevallingsverlof (artikel VIII.V.2 RPPol).

d) Verminderde prestaties wegens ziekte of verminderde prestaties wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap

De dagen gedurende dewelke het personeelslid het stelsel van de verminderde prestaties wegens ziekte of verminderde prestaties wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap geniet, worden niet aangerekend op het ziektecontingent (artikel VIII.X.16, tweede lid, RPPol).

Dus, net zoals bij de jaarlijkse aanvulling van het ziektecontingent worden deze afwezigheidsdagen niet in aanmerking genomen voor de vermindering van het ziektecontingent (zie supra).

6. Overgangsmaatregelen

6.1. Toekenning van bijkomende ziektecontingent na elke 12 maanden dienstanciënniteit

De politiekorpsen die vóór 1 april 2001 een ziekteverlofregeling kenden waarbij op het einde van elke 12 maanden dienstanciënniteit ziekteverlofdagen aan het ziektecontingent werden toegevoegd en dit systeem alsdusdanig hebben voortgezet na 1 april 2001, dienen aan de betrokken personeelsleden éénmalig 30 bijkomende ziekteverlofdagen toe te kennen. Bij de volgende 'verjaardagen' van de indiensttreding wordt de regel beschreven onder punt 4.2.1. toegepast, namelijk een toekenning van maximaal 30 dagen ziekteverlof bij aanvang van elke periode van 12 maanden dienstanciënniteit, berekend op basis van de prestaties van het jaar $x - 1$.

De reden van deze correctie is tweeledig :

Zodoende worden alle personeelsleden voortaan op dezelfde voet behandeld conform de toepassingsregels van deze omzendbrief en worden de betrokken personeelsdiensten niet opgescheept met complexe regularisaties.

6.2. Stelsel van 666 ziekteverlofdagen voor de gehele loopbaan

Sommige politiekorpsen kenden vóór 1 april 2001 een alternatieve berekeningswijze waarbij onmiddellijk forfaitair 666 ziekteverlofdagen voor de gehele loopbaan werden toegekend. Voor de personeelsleden afkomstig uit die korpsen werd daarom bij de overgang van de oude ziekteverlofregeling naar de nieuwe regeling in de omzendbrief GPI 9 van 20 juli 2001 voorzien in een precisering wat betreft de berekening van hun ziektecontingent.

Overeenkomstig de omzendbrief GPI 9 krijgen deze personeelsleden geen bijkomende ziekteverlofdagen tot op het ogenblik dat ze hun 32e jaar dienstanciënniteit verwerven. Bij de aanvang van het 33e jaar dienstanciënniteit zou voor de eerste maal maximaal 30 dagen ziekteverlof worden toegekend.

Exemple 18 :

date d'entrée en service du membre du personnel : 1^{er} août 1995
 au 1^{er} août 2006 : CM A = 200 jours
 CM B = 200 jours
 au 1^{er} février 2007 : accident privé causé par la faute d'un tiers du 1^{er} février 2007 au 22 mars 2007 inclus (= 50 jours) absence pour cause de maladie à la suite de cet accident privé
 pas d'autres jours d'absence entre le 1^{er} août 2006 et le 31 juillet 2007 au 31 juillet 2007 :
 si le tiers est 100 % responsable pour l'accident :

- contingent de maladie A = 150 jours
 - contingent de maladie B = 200 jours

si tant le tiers que le membre du personnel sont chacun responsable à 50 % pour l'accident :

- contingent de maladie A = 150 jours
 - contingent de maladie B = 175 jours (200 - 25)

nouveau nombre de jours de maladie à attribuer au 1^{er} août 2007

si le tiers est 100 % responsable pour l'accident : 30 jours

si le tiers et le membre du personnel sont chacun responsable à 50 % :

$$C = 30 - \frac{(30 \times 25)}{365} = 30 - 2,05 = 27,95 \rightarrow 28 \text{ jours}$$

c) Absence pour cause de maladie due à la grossesse

Les périodes d'absence pour cause de maladie pendant la grossesse et dues à la grossesse ne sont pas, à condition de produire un certificat médical qui établit le lien, décomptées du contingent de maladie A et B (article VIII.V.9 PJPOL).

Donc, ceci exactement comme pour le complément annuel du contingent de maladie, ces jours d'absence ne sont pas pris en compte pour la diminution du contingent de maladie (voir supra).

Les périodes d'absence pour cause de maladie des membres du personnel susmentionnés, dues à la grossesse durant les cinq semaines (ou sept semaines en cas de naissance multiple) qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, sont cependant converties en congé de maternité (article VIII.V.2 PJPOL).

d) Prestations réduites pour cause de maladie ou prestations réduites pour cause de maladie due à la grossesse

Les jours durant lesquels le membre du personnel bénéficie du régime des prestations réduites pour cause de maladie ou des prestations réduites pour cause de maladie due à la grossesse, ne sont pas imputés du contingent de maladie (article VIII.X.16, alinéa 2, PJPOL).

Donc, exactement comme pour le complément annuel du contingent de maladie, ces jours d'absence ne sont pas pris en considération pour la diminution du contingent de maladie (voir supra).

6. Mesures transitoires

6.1. Attribution des jours de maladie complémentaires après chaque 12 mois d'ancienneté de service

Les corps de police qui, avant le 1^{er} avril 2001, connaissaient une réglementation du congé de maladie selon laquelle des jours de congé de maladie étaient ajoutés à la fin de chaque 12 mois d'ancienneté de service et qui ont continué à appliquer ce système après le 1^{er} avril 2001, doivent attribuer une fois 30 jours de congé de maladie complémentaires aux membres du personnel concernés. Aux 'anniversaires' suivants de l'entrée en service, la règle décrite sous le point 4.2.1. s'applique, soit une attribution de 30 jours maximum au début de chaque période de 12 mois d'ancienneté de service, calculée sur base des prestations de l'année $x - 1$.

La raison de cette correction est double :

Ainsi, tous les membres du personnel sont dorénavant traités sur le même pied conformément aux règles d'application de cette circulaire et les services du personnel concernés ne se retrouvent pas avec des regularisations complexes sur les bras.

6.2. Système des 666 jours de congé de maladie pour toute la carrière

Certains corps de police connaissaient avant le 1^{er} avril 2001 une méthode de calcul alternative selon laquelle forfaitairement 666 jours de congé de maladie étaient attribués immédiatement pour toute la carrière. C'est pourquoi, pour les membres du personnel issus de ces corps, lors du passage de l'ancienne réglementation du congé de maladie vers la nouvelle réglementation, une précision a été prévue dans la GPI 9 du 20 juillet 2001 en ce qui concerne le calcul de leur contingent de maladie.

Conformément à la circulaire GPI 9, ces membres du personnel ne reçoivent pas de jours de congé de maladie complémentaires jusqu'au moment où ils atteignent leur 32e année d'ancienneté de service. Au début de la 33e année d'ancienneté de service, maximum 30 jours de congé de maladie seraient accordés pour la première fois.

Na analyse lijkt het mij billijker dat deze personeelsleden niet vanaf het 33e jaar dienstanciënniteit, maar wel vanaf het 30e jaar dienstanciënniteit telkens maximaal 30 bijkomende dagen ziekteverlof verwerven.

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEL

Après analyse, il me semble plus équitable que ces membres du personnel, non pas à partir de la 33^e année d'ancienneté de service mais bien à partir de la 30^e année d'ancienneté de service, obtiennent chaque fois maximum 30 jours complémentaires.

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEL

Bijlage aan GPI 63 van 10 juni 2008 — Annexe à la GPI 63 du 10 juin 2008

ZIEKTECONTINGENT A =	ZIEKTECONTINGENT B =
totaal aantal toegekende ziekteverlofdagen, verminderd met :	totaal aantal toegekende ziekteverlofdagen, verminderd met :
— de « gewone » ziekteverlofdagen;	— de « gewone » ziekteverlofdagen;
— de ziekteverlofdagen als gevolg van een arbeidsongeval, vanaf de datum van consolidatie;	
— de ziekteverlofdagen als gevolg van een beroepsziekte of een ziekte die rechtstreeks verband houdt met de uitoefening van het beroep, met inbegrip van de sportongevallen zonder « externe oorzaak », vanaf de datum waarop de ongeschiktheid een blijvend karakter vertoont;	
— de ziekteverlofdagen ingevolge een privé-ongeval dat geheel of gedeeltelijk te wijten is aan de fout van een derde.	— de ziekteverlofdagen vanaf 1 november 2006 ingevolge een privé-ongeval dat te wijten is aan de fout van een derde en dit enkel ten belope van het aansprakelijkheidspercentage in hoofde van het personeelslid.

CONTINGENT DE MALADIE A =	CONTINGENT DE MALADIE B=
nombre total de jours de congé de maladie attribué diminué :	nombre total de jours de congé de maladie attribué diminué ::
— des jours de congé de maladie « normaux »;	— des jours de congé de maladie « normaux »;
— des jours de congé de maladie à la suite d'un accident du travail, à partir de la date de consolidation;	
— des jours de congé de maladie à la suite d'une maladie professionnelle ou d'une maladie liée directement à l'exercice de la profession, y compris les accidents de sport sans « cause externe », à partir de la date à laquelle l'incapacité présente un caractère permanent;	
— des jours de congé de maladie à la suite d'un accident privé causé totalement ou partiellement par la faute d'un tiers.	— des jours de congé de maladie à partir du 1 ^{er} novembre 2006 à la suite d'un accident privé causé par la faute d'un tiers et ceci seulement à concurrence du pourcentage de responsabilité dans le chef du membre du personnel.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN

Administratie van het kadaster, registratie en domeinen

*Bekendmakingen voorgeschreven bij artikel 770
van het Burgerlijk Wetboek*

[2008/54618]

Erfloze nalatenschap van Boudier, Pierre

Boudier, Pierre François, geboren te Le Mans (Frankrijk) op 8 december 1917, wonende te Quiévrain, Petite Place 1, is overleden te Quiévrain op 8 mei 2003, 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 Mons, bij beschikking van 2 juni 2008, de bekendmakingen en aanplakkingen voorzien bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek bevolen.

Bergen, 12 juni 2008.

De gewestelijke directeur van de registratie,
M. Evrard.

(54618)

SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

Administration du cadastre, de l'enregistrement et des domaines

*Publications prescrites par l'article 770
du Code civil*

[2008/54618]

Succession en déshérence de Boudier, Pierre

Boudier, Pierre François, né à Le Mans (France) le 8 décembre 1917, domicilié à Quiévrain, Petite Place 1, est décédé à Quiévrain le 8 mai 2003, 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 de Mons a, par ordonnance du 2 juin 2008, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 770 du Code civil.

Mons, le 12 juin 2008.

Le directeur régional de l'enregistrement,
M. Evrard.

(54618)