

LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2017/11181]

9 MARS 2017. — Arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de travail flexible dans le secteur public (1) (2)

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'accord de gouvernement mise fortement sur la modernisation du marché du travail et accorde à cet égard beaucoup d'attention aux mesures qui contribuent à plus d'efficacité et plus de flexibilité dans l'organisation du travail pour le travailleur et pour l'employeur. On réfléchit notamment à un renforcement de la réglementation du télétravail, à la création d'un compte carrière, à une réglementation plus transparente en matière de congés et à un régime de travail à temps partiel équivalent pour les secteurs privé et public.

Cette modification réglementaire offre également l'opportunité de chercher des pistes pour simplifier la réglementation relative au temps de travail et au temps libre et en accroître la transparence. Une réglementation simple et claire permet aux membres du personnel de se forger une vision précise de leur plan de carrière et de mieux évaluer les conséquences de leurs choix.

Les différentes mesures peuvent être regroupées en trois grands axes :

- Organiser plus efficacement le TRAVAIL A TEMPS PLEIN pour que le travail puisse être exercé de manière durable, par exemple en raccourcissant les temps de déplacement domicile-lieu de travail (télétravail et travail en bureau satellite) ou en optant pour un travail allégé (points 1 et 2).

- Organiser plus efficacement et avec plus de transparence le TRAVAIL A TEMPS PARTIEL afin que tous les membres du personnel, à temps plein et à temps partiel, puissent mieux concilier le travail, le temps libre et les soins à la famille (points 3 à 6).

- Rendre l'absence à temps plein pour des soins et/ou du temps libre réalisable pour tous et accessible à tous (points 7 à 9).

La majorité des modifications réglementaires abordées ci-dessous sont des adaptations à l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, souvent dénommé ci-après l'arrêté sur les congés ou l'arrêté royal du 19 novembre 1998.

1. TELETRAVAIL ET TRAVAIL EN BUREAU SATELLITE

(Cette mesure est développée aux articles 20 à 33 inclus du projet)

La réglementation existante en matière de « télétravail » pour l'ensemble des membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative ou l'organisation du travail selon laquelle le travail est la plupart du temps réalisé à domicile, est élargie avec une réglementation sur le « travail en bureau satellite ». Les deux systèmes doivent se dérouler sur une base volontaire.

L'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative est donc adapté dans ce sens. Les télétravailleurs dits « mobiles », c'est-à-dire ceux pour qui la mobilité fait partie intégrante de la fonction, restent quant à eux hors du champ d'application de l'arrêté royal du 22 novembre 2006. Il s'agit notamment de fonctions d'inspection qui effectuent principalement des inspections sur le terrain et rédigent le procès-verbal de leurs constatations à domicile.

Par ailleurs, l'on a veillé à une simplicité, une flexibilité et une uniformité maximales pour l'implémentation des deux systèmes dans les différentes institutions. Ce qui a engendré certaines simplifications et/ou corrections du système actuel de télétravail.

Ci-dessous, un bref résumé des principes essentiels en matière de télétravail et de travail en bureau satellite :

1) La décision de principe d'introduire les deux ou un seul des deux systèmes dans une institution bien précise est prise par le comité de direction.

2) La décision de pouvoir effectivement recourir aux systèmes est prise par le chef fonctionnel ou le supérieur hiérarchique.

3) Le télétravail et le travail en bureau satellite ne peuvent ensemble jamais occuper la totalité du régime de travail du membre du

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2017/11181]

9 MAART 2017. — Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen rond flexwerk in de overheidssector (1) (2)

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het regeerakkoord zet hoog in op modernisering van de arbeidsmarkt en heeft daarbij veel aandacht voor maatregelen die bijdragen tot meer efficiëntie en meer flexibiliteit in de arbeidsorganisatie voor werknemer en werkgever. Er wordt hiervoor gedacht in de richting van een versterking van de regeling rond telewerk, de creatie van een loopbaanrekening, een transparantere verlofregeling en een gelijkwaardig stelsel van deeltijdwerk voor de privé- en openbare sector.

Deze reglementaire wijziging is ook de kans bij uitstek om te zoeken naar mogelijkheden tot de vereenvoudiging en transparanter maken van de regeling rond werktijd en vrije tijd. Een eenvoudige en duidelijke regeling draagt ertoe bij dat personeelsleden zich een duidelijk beeld kunnen vormen van hun loopbaanplan en ook beter de gevolgen kunnen inschatten van hun keuzes.

De verschillende maatregelen kunnen gegroepeerd worden in drie krachtlijnen :

- VOLTIJDS WERK efficiënter organiseren waardoor werk volhoudbaar wordt, bijvoorbeeld door de pendeltijd in te korten (telewerk en satellietwerk) of te kiezen voor lichter werk (punt 1 en 2).

- DEELTIJDWERK efficiënter en transparanter organiseren zodat werk, vrije tijd en de zorg beter combineerbaar worden voor alle personeelsleden, deeltijdse en voltijdse (punt 3 tot 6).

- voltijdse afwezigheid voor zorg en/of vrije tijd toegankelijk en haalbaar maken voor iedereen (punt 7 tot 9).

Het overgrote deel van de hieronder besproken reglementaire wijzigingen zijn aanpassingen aan het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen, hierna vaak aangeduid als verlobbesluit of koninklijk besluit van 19 november 1998.

1. TELEWERK EN SATELLIETWERK

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 20 tot en met 33 van het ontwerp)

De bestaande regeling voor "telewerk" voor alle personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt of de arbeidsorganisatie waarbij men meestal van thuis uit werkt wordt uitgebreid met een regeling rond "satellietwerk" of het werk in een satellietkantoor. Beide systemen moeten gebeuren op vrijwillige basis.

Het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt wordt dus in die zin aangepast. De "mobiele telewerkers", d.w.z. deze voor wie de mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de functie, blijven wel buiten het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 22 november 2006. Het gaat hierover o.a. inspectiefuncties die in hoofdzaak inspecties uitvoeren op het terrein en het proces-verbaal van hun bevindingen thuis opmaken.

Bovendien wordt gestreefd voor beide systemen naar zoveel mogelijk eenvoud, flexibiliteit en uniformiteit bij de implementatie ervan in de verschillende instellingen. Dit heeft geleid tot enige vereenvoudiging en/of bijsturing van het bestaande systeem telewerk.

Een kort overzicht van de belangrijkste principes rond telewerk en satellietwerk :

1) De principiële beslissing om beide systemen of één van beiden in te voeren voor een welbepaalde instelling wordt genomen door het directiecomité.

2) De beslissing of er effectief beroep kan gedaan worden op de systemen gebeurt door de functionele chef of de hiërarchische meerdere.

3) Telewerk en satellietwerk samen mogen nooit gelijk zijn aan de volledige arbeidsregeling van het personeelslid. De bovengrens voor

personnel. La limite maximale pour le télétravail est à partir de maintenant envisagée sur une base annuelle et ne peut dépasser trois cinquièmes du régime de travail du membre du personnel. L'objectif est ici d'offrir plus de souplesse tout en évitant que le membre du personnel rompe complètement le lien avec le milieu professionnel et qu'il se coupe de ses collègues et de son service.

4) Ni le télétravailleur ni le travailleur en bureau satellite ne peuvent réclamer d'indemnité de séjour.

5) Pour le reste, les garanties relatives au régime des congés applicable, au temps de travail, à l'accès aux informations... qui étaient déjà prévues dans la réglementation sur le télétravail ont été élargies au travail en bureau satellite.

2. TRAVAIL ALLEGE

(Cette mesure est développée aux articles 1^{er}, 2, 38 et 39 du projet)

Un membre du personnel peut, à un certain moment de sa carrière, sentir le besoin de revoir ses responsabilités à la baisse et/ou d'assumer une fonction avec un degré de complexité moindre sans vouloir modifier son pourcentage d'emploi. Il peut avoir toutes sortes de raisons : il peut rencontrer des problèmes de santé, avoir changé de situation familiale ou suivre une formation ou des cours en même temps que son travail.

Ce mécanisme de carrière du « travail allégé » n'est pas prévu dans l'actuel statut du personnel étant donné que tous les processus sont actuellement axés sur un changement des responsabilités ou de fonction (mutation ou mobilité) ou une augmentation des responsabilités ou de la complexité de la fonction (promotion ou accession à un niveau supérieur). Afin d'également permettre ce passage à un travail allégé pour une période déterminée dans sa carrière pour un membre du personnel statutaire, une nouvelle disposition doit être introduite dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat. Un membre du personnel statutaire peut donc demander, avec l'accord du président du comité de direction ou de son délégué, à être affecté dans une classe inférieure ou un niveau inférieur pour une période de douze mois maximum, dans les limites du plan de personnel. Cette période peut être à chaque fois prolongée de douze mois maximum.

Une conséquence logique de ce nouveau mécanisme est l'adaptation de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale qui doit régler l'impact pécuniaire de ces choix de carrière, peu importe que le membre du personnel se trouve dans la carrière avec bonifications d'échelle ou dans la nouvelle carrière pécuniaire.

Ce travail allégé n'est qu'une des mesures d'une politique RH bien plus vaste qui doivent permettre aux membres du personnel de travailler plus longtemps, de façon adaptée à leur niveau et à leur profil de fonction.

3. ALIGNEMENT DES DELAIS PREVUS POUR LES DEMANDES, PROCEDURE POUR LE CALENDRIER DE TRAVAIL ET REGIMES DE TRAVAIL POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(Cette mesure est développée aux articles 3, 5, 14 et 34 à 36 inclus et 40 du projet)

La procédure de fixation du calendrier de travail qui existe actuellement pour la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans a été élargie à l'interruption de la carrière ordinaire, aux prestations réduites pour convenance personnelle et au congé parental. Une procédure unique pour toutes les formes de travail à temps partiel réduit les risques de confusion et entraîne une simplification administrative ainsi qu'une meilleure organisation des services.

Ensuite, le délai prévu pour les demandes est ramené dans presque tous les régimes de travail à temps partiel ou d'interruption à temps plein à deux mois (ou à un délai plus court en cas de commun accord). Actuellement, ce délai est encore de trois mois et la possibilité de convenir d'un délai plus court avec l'autorité employeuse n'est pas prévue dans chaque régime.

Enfin, l'on a aussi cherché par régime de travail (50 %, 66 %, 75 %, 80 % et 90 %) différentes possibilités d'organisation du temps de travail et du temps libre. Celle-ci est parfois divergente et donne souvent lieu à des discussions inutiles sur le lieu de travail.

On prévoit la possibilité d'élaborer les régimes de travail de telle manière qu'ils puissent être ajustés aux différents régimes de travail en équipe (p.ex. pour les membres du personnel des centres fermés, des prisons, des centres d'appels urgents 101/112,...).

Les articles 116 et 140 de l'arrêté sur les congés seront mis en conformité avec la nouvelle procédure relative à la fixation du calendrier de travail. On ne change rien aux possibilités de mettre un

telewerk wordt vanaf nu bekeken op jaarbasis en deze wordt vastgelegd op maximum drie vijfden van de arbeidsregeling van het personeelslid. Men wil hiermee meer souplesse brengen en toch voorkomen dat het personeelslid de voeling verliest met de werkvloer en vervreemd van zijn collega's en zijn dienst.

4) Een telewerker of een satellietwerker kan geen aanspraak maken op een verblijfsvergoeding.

5) Voor het overige worden de garanties rond de geldende verloffregeling, arbeidstijd, toegang tot de informatie, ... die reeds ingeschreven waren in de regeling rond het telewerk uitgebreid naar het satellietwerk.

2. LICHTER WERK

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 1, 2, 38 en 39 van het ontwerp)

Een personeelslid kan op een bepaald moment in zijn loopbaan de nood voelen om zijn verantwoordelijkheden terug te schroeven en/of een functie met een lagere complexiteit op te nemen zonder aan zijn tewerkstellingspercentage te willen raken. Allerhande motieven kunnen hieraan de basis van liggen : gezondheidsproblemen, gewijzigde familiale omstandigheden of de combinatie met een opleiding.

Dit loopbaanmechanisme van "lichter werk" is in het huidige personeelsstatuut niet voorzien omdat alle processen momenteel gericht zijn op een verandering van verantwoordelijkheden of functie (mutatie of mobiliteit) of een toename van verantwoordelijkheden of van de complexiteit van de functie (bevordering of verhoging naar een hoger niveau). Om deze beweging naar lichter werk voor een statutair personeelslid voor een bepaalde periode in zijn loopbaan eveneens mogelijk te maken moet dus een nieuwe bepaling worden voorzien in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel. Een statutair personeelslid kan dus vragen om met het akkoord van de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde in een lagere klasse of een lager niveau te worden geaffecteerd voor een periode van maximum twaalf maanden, binnen de perken van het personeelsplan. Deze periode kan telkens worden verlengd met opnieuw maximum twaalf maanden.

Een logisch gevolg van dit nieuw mechanisme is de aanpassing van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt dat de geldelijke impact van deze loopbaankeuze moet regelen, ongeacht of hij in de loopbaan met schaalbonificaties zit of in de nieuwe geldelijke loopbaan.

Dit lichter werk is maar een onderdeel van een veel breder HR-beleid dat ervoor moet zorgen dat personeelsleden langer kunnen werken, aangepast aan hun niveau en hun functieprofiel.

3. GELIJKSCHAKELING AANVRAAGTERMIJNEN, PROCEDURE VOOR WERKKALENDER EN ARBEIDSREGIMES BIJ DEELTIJDWERK

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 3, 5, 14 en 34 tot en met 36 en 40 van het ontwerp)

De procedure voor het vaststellen van de werkkalender die momenteel bestaat voor de vierdagenweek en het halftijds werken 50+/55+ wordt uitgebreid naar de gewone loopbaanonderbreking, de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid en het ouderschapsverlof. Een procedure voor alle vormen van deeltijdwerk voorkomt veel verwarring en leidt tot administratieve vereenvoudiging en een betere organisatie van de diensten.

Ten tweede wordt de aanvraagtermijn voor bijna alle stelsels van deeltijdwerk of voltijdse onderbreking op twee maanden gebracht (of een kortere termijn bij onderling akkoord). Tot nu is dit nog drie maanden en is het niet voor elk stelsel mogelijk om een kortere termijn over een te komen met de werkgevende overheid.

Tot slot is er ook per arbeidsregeling (50 %, 66 %, 75 %, 80 % en 90 %) gezocht naar de verschillende mogelijkheden rond de invulling van de werktijd en vrije tijd. Deze durft nogal eens verschillen en geeft vaak aanleiding tot onnodige discussies op de werkvloer.

De mogelijkheid wordt voorzien om de arbeidsregelingen zodanig op te stellen dat zij kunnen worden ingepast in de verschillende ploegensystemen (bijv. voor de personeelsleden van de gesloten centra, gevangenis, noodcentrales 101/112,...).

De artikelen 116 en 140 van het verloffbesluit worden in overeenstemming gebracht met de nieuwe procedure rond het vaststellen van de werkkalender. Er wordt niets gewijzigd aan de mogelijkheden om de

terme prématurément aux régimes de travail à temps partiel.

4. INTRODUCTION DU REGIME DES NEUF DIXIEMES (90 %) DANS LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(Cette mesure est développée aux articles 15 à 17 inclus du projet)

Vu le nombre croissant, dans l'effectif du personnel, de parents isolés qui partagent la charge de jeunes enfants avec un partenaire avec lequel ils ne cohabitent pas ou plus, la demande d'un régime de travail à temps partiel en vertu duquel il est possible de réduire ses prestations d'un dixième s'est parallèlement accrue. Par exemple, le membre du personnel a un jour de congé le mercredi de la semaine durant laquelle il a la garde de l'enfant. En outre, l'impact financier est de la sorte très limité.

Il est proposé d'introduire ce régime d'un dixième dans les prestations réduites pour convenance personnelle. Le membre du personnel statutaire reçoit alors uniquement un traitement au prorata des prestations effectuées. Le supplément salarial n'est plus attribué dans ce régime de travail à temps partiel.

5. UNIFORMISATION DE LA CONDITION D'AGE ET CHANGEMENTS DE FORME POUR LE CONGE PARENTAL

(Cette mesure est développée aux articles 10 et 11 du projet)

Pour les deux régimes de congé parental, il est proposé de fixer la condition d'âge de l'enfant à 12 ans. C'est déjà le cas pour l'interruption de la carrière pour congé parental (article 35 de l'arrêté sur les congés), tandis que le congé parental (non rémunéré) peut lui actuellement être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne son dixième anniversaire (article 34 de l'arrêté sur les congés).

Pour un enfant avec un handicap, la limite d'âge pour le congé parental non rémunéré est supprimée. Ce qui ne signifie pas que ce congé est étendu, mais le droit sera rouvert pour certains membres du personnel.

Par ailleurs, la possibilité est également créée de prendre le congé parental non rémunéré à mi-temps ou en quatre cinquièmes. Jusqu'à présent, il ne pouvait être pris qu'à temps plein. Les expériences en matière d'interruption de la carrière pour congé parental – qui, elle, prévoit déjà un régime à mi-temps et en quatre cinquièmes – nous ont montré que davantage de pères prennent un congé parental depuis que le régime en quatre cinquièmes existe. En outre, le lien avec le milieu professionnel n'est jamais totalement rompu dans le cas d'un régime en quatre cinquièmes et le membre du personnel ne s'éloigne donc pas de son environnement de travail. Cette solution peut dès lors offrir un meilleur équilibre entre les deux sphères (vie professionnelle et familiale).

Nous basant sur cette modification du régime des congés, nous proposons aussi de clarifier le texte de l'article 36 de l'arrêté sur les congés (congé d'adoption) afin qu'il soit clair et limpide pour chacun que le congé d'adoption est réduit des semaines de congé d'accueil déjà prises. Ce congé d'accueil est accordé en cas de tutelle officieuse ou à la suite d'une décision judiciaire de placement d'un enfant mineur. S'il décide par la suite d'adopter cet enfant, le membre du personnel peut encore demander le nombre de semaines restantes de congé d'adoption, pour autant que les autres conditions aient été remplies.

6. SUSPENSION DU REGIME DE TRAVAIL A MI-TEMPS A PARTIR DE 50 OU 55 ANS PAR UN CONGE D'ASSISTANCE

(Cette mesure est développée aux articles 3 et 37 du projet)

Il est proposé de prévoir la possibilité de suspendre d'office le régime de travail à mi-temps à partir de 50/55 ans dans certains cas où le membre du personnel statutaire se trouve confronté à un problème de soins : par exemple, il ne peut actuellement pas obtenir de congé pour soins palliatifs ou de congé pour assistance médicale pour assister un de ses parents ou son partenaire en phase terminale. Vu le relèvement progressif de l'âge de la retraite, c'est un thème particulièrement d'actualité qui touche bon nombre de membres du personnel.

Le régime de travail à mi-temps à partir de 50/55 ans ne prévoit en effet pas la possibilité de suspendre les prestations à mi-temps par un congé d'assistance. Ces suspensions (entre autres, le congé parental, le congé d'adoption, le congé d'accueil, l'interruption de la carrière pour congé pour soins palliatifs et pour assistance médicale) sont toutefois bien prévues dans le régime de la semaine de quatre jours à partir de 50 ou 55 ans.

stelsels van deeltijdwerk voortijdig te beëindigen.

4. UITBREIDING DEELTIJDS WERKEN MET EEN NEGENTIENDEREDELING (90 %)

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 15 tot en met 17 van het ontwerp)

Door het toenemend aantal alleenstaande ouders binnen het personeelsbestand die de zorg voor jonge kinderen delen met een partner waarmee ze niet of niet meer samenwonen werd de vraag voor een stelsel van deeltijdwerk waarbij men één tiende minder werkt groter; bijvoorbeeld één vrije dag op woensdag tijdens de week dat het kind bij het personeelslid verblijft. Bovendien blijft de financiële impact op die manier ook uiterst beperkt.

Er wordt voorgesteld om deze ééntienderegeling te voorzien binnen de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid. Het statutair personeelslid ontvangt dan enkel een wedde pro rata de geleverde prestaties. Het weddensupplement wordt niet langer toegekend in dit stelsel van deeltijdwerk.

5. UNIFORMISERING LEEFTIJDVOORWAARDE EN OPNAMEVORMEN BIJ OUDERSCHAPSVERLOF

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 10 en 11 van het ontwerp)

Er wordt voorgesteld voor beide stelsels van ouderschapsverlof de leeftijdsvoorwaarde voor het kind op 12 jaar te brengen. De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan nu al opgenomen worden voor elke kind tot 12 jaar (verlofbesluit, artikel 35). Bij het (onbezoldigd) ouderschapsverlof kan dit tot de leeftijd van 10 jaar (verlofbesluit, artikel 34).

Voor een kind met een handicap wordt de leeftijdsgrens voor het onbezoldigd ouderschapsverlof geschrapt. Dit betekent niet dat dit verlof wordt uitgebreid maar voor sommige personeelsleden zal het recht worden heropend.

Bovendien wordt het eveneens mogelijk gemaakt om het onbezoldigd ouderschapsverlof op te nemen als halftijdse en viervijfdenregeling. Tot nu kon dit enkel voltijds. Uit de ervaringen met de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, waar wel al een halftijdse en viervijfdenregeling in zit, hebben we geleerd dat meer vaders kiezen voor ouderschapsverlof sinds er ook een viervijfdenregeling mogelijk is. Bovendien wordt de band met de werkvloer nooit echt volledig doorgesneden bij een viervijfdenregeling waardoor het personeelslid niet vervreemd van zijn werkomgeving. Dit kan bijdragen tot meer evenwicht tussen beide sferen (werk en gezin).

Gebruikmakend van deze wijziging van de verlofregeling stellen we ook voor de tekst van artikel 36 van het verlofbesluit (adoptieverlof) te verduidelijken waardoor het voor iedereen klaar en duidelijk is dat het adoptieverlof verminderd wordt met de reeds opgenomen weken opvangverlof. Dit laatste verlof wordt toegekend bij pleegvoogdij of bij een rechterlijke beslissing tot plaatsing van een minderjarig kind. Indien nadien beslist wordt om dit zelfde kind te adopteren, dan kan het personeelslid alsnog het resterend aantal weken adoptieverlof opvragen op voorwaarde dat er voldaan werd aan de andere voorwaarden.

6. OPSCHORTING VAN HET STELSEL HALFTIJD WERKEN 50+/55+ DOOR ZORGVERLOF

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 3 en 37 van het ontwerp)

Er wordt voorgesteld om de mogelijkheid tot een ambtshalve schorsing van het stelsel van het halftijds werken 50+/55+ te voorzien in bepaalde gevallen waarbij het statutair personeelslid worstelt met een zorgvraag : hij kan bijvoorbeeld nu geen palliatief verlof of verlof voor het verlenen van medische bijstand bekomen om zijn terminaal zieke partner of ouder bij te staan. Gezien de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd is dit een vrij actueel thema waarmee menig personeelslid worstelt.

Het stelsel halftijds werken 50+/55+ voorziet namelijk niet in de mogelijkheid van de halftijdse prestaties door een zorgverlof. Deze schorsingen (o.a. ouderschapsverlof, adoptieverlof, opvangverlof, loopbaanonderbreking voor palliatief verlof en voor medische bijstand) zijn wel voorzien voor het stelsel van de vierdagenweek vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar.

De plus, il est par exemple tout à fait possible pour un membre du personnel contractuel de passer temporairement d'un emploi de fin de carrière à temps partiel à un congé pour soins palliatifs à temps plein sous la forme d'une interruption de la carrière professionnelle, et d'ensuite retourner dans le premier régime.

Lorsque dans le courant d'un mois, un membre du personnel statutaire voit par exemple son régime de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans en cours suspendu par une interruption complète de la carrière pour soins palliatifs, la prime du travail à mi-temps sera réduite comme prévu à l'article 10 de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Dans le cas de cumul du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans avec par exemple quelques jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial, la prime sera également réduite.

7. MINI-INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT POUR LES STAGIAIRES

(Cette mesure est développée à l'article 4 du projet)

Il est proposé de rendre également applicable aux stagiaires le droit à une mini-interruption de la carrière professionnelle de deux semaines maximum en cas d'hospitalisation d'un enfant. Cette modification permet de mettre un terme à la différence de traitement entre d'une part les stagiaires et d'autre part les membres du personnel statutaires et contractuels.

Ce régime des congés a comme but principal de donner la possibilité aux jeunes parents d'être auprès de leurs (jeunes) enfants lors de leur hospitalisation. En excluant les stagiaires de ce régime, une partie du groupe cible (visé) se retrouve précisément exclue de ce droit.

Lorsqu'un stagiaire obtient la mini-interruption de la carrière professionnelle, il se peut que la période de stage soit prolongée en raison d'un cumul d'autres jours de congé et d'absence durant la période de stage.

8. EPARGNE-TEMPS

(Cette mesure est développée aux articles 7 à 9 inclus et 40 du projet)

Cette mesure comprend à partir du 1^{er} janvier 2017 la possibilité d'épargner un surplus « temporaire » de congés annuels de vacances pour des périodes où les membres du personnel ont davantage besoin de prendre congé. Par exemple, pour s'occuper de parents ou d'enfants malades ou pour un congé plus long (une période sabbatique) sans perte de traitement. Certains membres du personnel n'entrent actuellement pas en ligne de compte pour les possibilités qui existent en matière de congé et ce, pour toutes sortes de raisons, certaines d'ordre financier. Ce sont surtout les familles monoparentales et les ménages se composant d'une seule personne qui n'ont pas toujours une marge suffisante pour pouvoir faire usage de congés non rémunérés ou d'interruptions de la carrière. Dans d'autres cas, ce système d'épargne-temps peut fonctionner en complémentarité avec ces systèmes.

Les principes de ce système « d'épargne-temps » sont les suivants :

- 1) Un membre du personnel peut annuellement épargner un nombre maximum de jours ouvrables de congé annuel de vacances. Par exemple, deux jours ouvrables de congé s'il a moins de 45 ans.
- 2) Le nombre total de jours ouvrables ainsi épargnés ne peut jamais dépasser les 100 jours ouvrables.
- 3) Si un membre du personnel veut faire usage du congé épargné, les mêmes règles que celles pour le congé annuel de vacances ordinaire s'appliquent.

Il y a deux exceptions à cette règle :

- Lorsqu'un membre du personnel souhaite prendre une période ininterrompue de 20 jours ouvrables de congé annuel de vacances épargnés, il y a un délai de deux mois pour la demande, à moins que l'autorité dont relève le membre du personnel n'accepte un délai plus court. C'est un droit.

- Lorsqu'un membre du personnel souhaite prendre une période ininterrompue de 20 jours ouvrables de congé annuel de vacances épargnés en cas d'hospitalisation d'un enfant, du père ou de la mère du membre du personnel ou d'un enfant, du père ou de la mère du conjoint du membre du personnel, ce congé ne peut pas être refusé.

Ces deux exceptions ne s'appliquent pas au congé annuel de vacances de l'année en cours et au congé annuel de vacances reporté.

Daarnaast is het voor een contractueel personeelslid bijvoorbeeld wel perfect mogelijk om tijdelijk over te stappen van een deeltijdse landingsbaan in een voltijds palliatief verlof in het kader van de loopbaanonderbreking en daarna terug te vallen op de eerste regeling.

Wanneer een statutair personeelslid in de loop van een maand het lopende stelsel van het halftijds werken vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar geschorst ziet door bijvoorbeeld een voltijdse loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen dan zal de premie van het halftijds werken verminderd worden zoals bepaald in artikel 10 van het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Ook in het geval van cumulatieve van het halftijds werken vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar met bijvoorbeeld een aantal dagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang dan zal de premie worden verminderd.

7. MINI-LOOPBAANONDERBREKING BIJ ZIEKENHUISOPNAME VAN EEN KIND VOOR STAGIAIRS

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 4 van het ontwerp)

Er wordt voorgesteld om het recht op een mini-loopbaanonderbreking van maximum twee weken bij ziekenhuisopname van een kind ook van toepassing te maken op de stagiairs. Hiermee wordt een einde gemaakt aan het verschil in behandeling tussen enerzijds de stagiairs en anderzijds de statutaire en contractuele personeelsleden.

Dit verlofstelsel heeft vooral tot doel om jonge ouders de mogelijkheid te geven om hun (jonge) kinderen tijdens ziekenhuisopname bij te staan. Door stagiairs uit te sluiten van dit stelsel, wordt juist een deel van de (beoogde) doelgroep uitgesloten van dit recht.

Wanneer een stagiair de mini-loopbaanonderbreking bekomt dan bestaat wel de kans dat de stageperiode verlengd wordt door de samenvoeging met andere verlof- en afwezigheidsdagen tijdens de stageperiode.

8. TIJDSPAREN

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 7 tot en met 9 en 40 van het ontwerp)

Deze maatregel regelt vanaf 1 januari 2017 de mogelijkheid om een « tijdelijk » teveel van jaarlijks vakantieverlof op te sparen voor periodes waarin personeelsleden meer nood hebben aan verlof; bijvoorbeeld om te zorgen voor zieke ouders of voor een langere verlofperiode (sabbatperiode) zonder weddeverlies. Sommige personeelsleden vallen nu uit de boot voor bestaande verlofmogelijkheden om allerlei redenen, sommige van financiële aard. Vooral eenpersoons- en eenoudergezinnen hebben niet altijd voldoende armslag om gebruik te kunnen maken van onbezoldigde verloven of loopbaanonderbrekingen. In andere gevallen kan dit tijdspaarsysteem complementair werken aan deze systemen.

De principes voor dit "tijd"-spaarsysteem zijn de volgende :

- 1) Een personeelslid mag jaarlijks een maximaal aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof opsparen, bijvoorbeeld een personeelslid van jonger dan 45 jaar mag maximum twee werkdagen verlof opsparen;
- 2) Het totaal opgespaarde aantal werkdagen mag nooit hoger liggen dan 100 werkdagen;
- 3) Indien een personeelslid het opgespaarde verlof wil aanspreken, gelden dezelfde regels als voor het gewone jaarlijks vakantieverlof.

Op deze regel gelden twee uitzonderingen :

- Wanneer een personeelslid wenst een ononderbroken periode van 20 werkdagen opgespaard jaarlijks vakantieverlof op te nemen, geldt een aanvraagtermijn van twee maanden, tenzij de overheid waaronder het personeelslid ressorteert akkoord gaat met een kortere aanvraagperiode. Dit is een recht.

- Wanneer een personeelslid wenst een ononderbroken periode van 20 werkdagen opgespaard jaarlijks vakantieverlof op te nemen in het geval van een ziekenhuisopname van een kind, een vader of moeder van het personeelslid of een kind, een vader of een moeder van de echtgeno(o)t(e) van het personeelslid kan dit niet worden geweigerd.

Deze twee uitzonderingen zijn niet van toepassing op het jaarlijks vakantieverlof van het lopende jaar en het overgedragen jaarlijks vakantieverlof.

4) Cette nouvelle disposition ne porte pas préjudice à la possibilité de report du congé annuel de vacances à un an au maximum, mais elle s'y ajoute.

5) Le congé annuel de vacances épargné est payé à la fin de la relation de travail.

6) La possibilité d'épargner un excédent de congé annuel de vacances est introduite à partir du 1^{er} janvier 2017 et sera applicable pour la première fois au congé annuel de vacances sur la base des prestations de l'année 2017.

Exemple : un membre du personnel (âgé de 60 ans) a droit à 30 jours ouvrables de congé annuel de vacances sur la base de ses prestations de 2017.

- Il prend 14 jours ouvrables de congé annuel de vacances dans le courant de 2017. Au 31 décembre 2017, il lui reste 16 jours ouvrables de congé annuel de vacances à prendre.

- Sur ces 16 jours ouvrables, il peut épargner maximum 6 jours ouvrables sur son compte d'épargne-temps et il peut en reporter 10 à l'année suivante, à condition qu'un régime de report l'autorise dans son organisation.

Enfin, nous avons profité de cette modification du régime des congés pour mettre les dispositions relatives au congé annuel de vacances en concordance avec l'arrêt de la Cour de justice du 12 juin 2014 dans l'affaire Bollacke, C-118/13, dans le cadre duquel la portée de l'article 7 de la directive 2003/88/CE a été contrôlée en ce qui concerne l'indemnité financière due au titre du congé annuel de vacances non pris qui avait été réclamée par la veuve d'un travailleur allemand. A la suite de cet arrêt, l'article 12 de l'arrêté sur les congés prévoit qu'en cas de décès d'un membre du personnel, une indemnité financière sera versée aux proches parents pour les jours ouvrables de congé annuel de vacances non pris. Cette disposition produit ses effets à partir du 12 juin 2014.

9. CONGE NON REMUNERE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

(Cette mesure est développée aux articles 13, 17 et 18 du projet)

Il est proposé de prolonger de deux ans l'absence de longue durée pour raisons personnelles pour les membres du personnel statutaires. La durée maximum du congé pour l'ensemble de la carrière passe donc à quatre ans. Lors de ce congé non rémunéré, le membre du personnel ne se constitue aucun droit à la pension. En outre, en cas de fractionnement du congé, il est proposé de prévoir de façon limitée de courtes périodes de congé non rémunéré : la période minimale est normalement de six mois, mais le membre du personnel peut demander six fois sur l'ensemble de sa carrière un congé non rémunéré d'un mois.

La prolongation et l'assouplissement de ce régime des congés offrent aux membres du personnel statutaires la possibilité d'envisager un congé sabbatique (plus long ou plus court) ou d'exercer une autre activité (indépendante) ou une autre activité salariée. Dans ces deux derniers cas, cela peut évidemment contribuer à accroître la mobilité sur le marché du travail.

10. CORRECTIONS TECHNIQUES

(Cette mesure est développée à l'article 5, 9 et 40 du projet)

Nous profitons de cette modification pour également corriger ou clarifier plusieurs éléments.

1) Pour une série de congés décrits dans l'arrêté sur les congés (congé annuel de vacances, congé de circonstances, congé exceptionnel pour cas de force majeure, congé pour motifs impérieux d'ordre familial, jours de congé de maladie), il est prévu qu'un jour ouvrable représente 7 h. 36 min. dans le régime de la semaine de travail de 38 heures et 7 h. 12 min. dans le régime de la semaine de travail de 36h (l'article 5, 1^o, du projet).

Par dérogation à ce principe général, des régimes spécifiques sur la base d'une semaine de travail de 38 heures et d'une semaine de travail de 40 heures peuvent être élaborés par le ministre compétent et après accord du ministre chargé de la fonction publique. Ceci s'avère surtout nécessaire pour insérer dans un régime de travail en équipe le principe général d'un jour ouvrable équivalent à 7 h. 36 min. ou 7 h. 12 min. Cette nouvelle procédure s'applique à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté à tous les nouveaux régimes et aux modifications de régimes existants. Ce qui signifie que les régimes existants restent d'application et ne doivent pas être mis en conformité avec le présent principe dans les plus brefs délais, mais qu'ils devront l'être à leur prochaine modification (l'article 5, 2^o, du projet).

4) Deze nieuwe regeling doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om jaarlijks vakantieverlof over te dragen voor maximum één jaar maar komt er bovenop.

5) Bij het einde van de arbeidsrelatie wordt het opgespaarde jaarlijks vakantieverlof uitbetaald.

6) De mogelijkheid om een overschot van jaarlijks vakantieverlof op te sparen wordt ingevoerd vanaf 1 januari 2017 en zal voor het eerst worden toegepast voor het jaarlijks vakantieverlof op basis van de prestaties van het jaar 2017.

Bijvoorbeeld : een personeelslid (60 jaar) heeft op basis van zijn prestaties in 2017 recht op 30 werkdagen jaarlijks vakantieverlof.

- Hij neemt 14 werkdagen jaarlijks vakantieverlof op in de loop van 2017. Op 31 december 2017 heeft hij 16 werkdagen jaarlijks vakantieverlof niet opgenomen.

- Van deze 16 werkdagen kan hij maximum 6 werkdagen opsparen op zijn tijdsparrekening en hij kan 10 werkdagen overdragen naar het volgend jaar op voorwaarde dat er binnen zijn organisatie een overdrachtsregeling bestaat die dit toelaat.

Tot slot hebben we deze wijziging van de verlofregeling aangegeven om de bepalingen rond het jaarlijks vakantieverlof in overeenstemming te brengen met het arrest van het Hof van Justitie van 12 juni 2014 in de zaak Bollacke, C-118/13. Hierbij werd de draagwijdte van artikel 7 van de richtlijn 2003/88/EG getoetst voor wat betreft de financiële vergoeding van niet opgenomen dagen jaarlijks vakantieverlof die werd opgeëist door de weduwe van een Duitse werknemer. Als gevolg van dit arrest wordt in het artikel 12 van het verlofbesluit voorzien dat een financiële vergoeding zal worden uitbetaald bij het overlijden van een personeelslid aan de nabestaanden voor niet opgenomen werkdagen jaarlijks vakantieverlof. Deze regeling heeft uitwerking vanaf 12 juni 2014.

9. ONBEZOLDIGD VERLOF VOOR PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 13, 17 en 18 van het ontwerp)

Er wordt voorgesteld de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden voor statutaire personeelsleden uit te breiden met twee jaar. De maximumduur van het verlof voor de volledige loopbaan komt daarmee op vier jaar. Tijdens dit onbezoldigd verlof bouwt het statutair personeelslid geen pensioenrechten op. Bovendien wordt voorgesteld om bij opsplitsing van het verlof in beperkte mate ook korte periodes van onbezoldigd verlof te voorzien : de minimumperiode is normaal gezien zes maanden maar het personeelslid kan tijdens zijn volledige loopbaan zes keer een onbezoldigd verlof aanvragen van één maand.

Deze uitbreiding en versoepeling van dit verlofstelsel geeft aan statutaire personeelsleden de mogelijkheid voor een (kortere of langere) sabbatperiode of om een andere (zelfstandige) activiteit of een andere activiteit in loondienst. In deze twee laatste gevallen kan dit natuurlijk ook bijdragen tot een verhoging van de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

10. TECHNISCHE CORRECTIES

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 5, 9 en 40 van het ontwerp)

Gebruikmakend van deze wijziging worden ook een aantal zaken gecorrigeerd of verduidelijkt.

1) Voor een aantal verloven beschreven in het verlofbesluit (jaarlijks vakantieverlof, omstandigheidsverlof, uitzonderlijk verlof wegens overmacht, verlof om dwingende redenen van familiaal belang, ziekteverlofdagen) wordt bepaald dat een werkdag gelijkgesteld wordt met 7 u. 36 min. in het stelsel van de 38u-werkweek en 7 u. 12 m. in het stelsel van de 36 uren-werkweek (artikel 5, 1^o, van het ontwerp).

In afwijking van dit algemeen principe kunnen specifieke regelingen rond de stelsels van de 38 uren-werkweek en de 40 uren-werkweek worden uitgewerkt door de bevoegde minister en na akkoord van de minister bevoegd voor ambtenarenzaken. Dit is vooral nodig om dit algemeen principe van de gelijkstelling van een werkdag met 7 u. 36 min. of 7 u. 12 min. in te passen in een ploegenstelsel. Deze nieuwe procedure is van toepassing vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit op alle nieuwe regelingen en wijzigingen aan bestaande regelingen. Dit betekent dat de bestaande regelingen van toepassing blijven en ze niet onterecht moeten in overeenstemming worden gebracht met dit principe. Bij een eerstvolgende wijziging zal dit dan wel moeten gebeuren (artikel 5, 2^o, van het ontwerp).

2) La réglementation relative au remboursement du traitement des membres du personnel qui travaillent pour le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral est adaptée.

L'article 11, § 1^{er} de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 prévoit actuellement que le traitement d'un membre du personnel d'un service public fédéral et d'un établissement scientifique fédéral, qui est désigné auprès du cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral, ne doit pas être remboursé à ces services. L'article 19 du projet vise à étendre cette exonération du remboursement aux membres du personnel des institutions publiques de sécurité sociale et des organismes d'intérêt public.

Le but de cette modification est de supprimer la discrimination entre d'une part les membres du personnel des services publics fédéraux et des établissements scientifiques fédéraux et d'autre part les membres du personnel des institutions publiques de sécurité sociale et des organismes d'intérêt public fédéraux en ce qui concerne la possibilité de travailler pour le cabinet d'un ministre fédéral.

Toutes les observations du Conseil d'Etat ont été intégrées dans le présent projet.

J'ai l'honneur d'être,

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

Le Ministre chargé de la Fonction publique,
S. VANDEPUT

Notes

(1) Les régimes de la « semaine de quatre jours » et du « travail à mi-temps à partir de 50/55 ans » ont tous deux été introduits par la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public et l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Ceux-ci ont vu le jour pour remplacer les anciens régimes de la « semaine volontaire de quatre jours » et du « départ anticipé à mi-temps » (en extinction) en application de la loi et de l'arrêté royal du 10 avril 1995 relatifs à la redistribution du travail dans le secteur public.

(2) Arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région.

AVIS 60.838/4 DU 8 FEVRIER 2017 DU CONSEIL D'ETAT, SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRETE ROYAL 'MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS EN MATIERE DE TRAVAIL FLEXIBLE'

Le 12 janvier 2017, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant diverses dispositions en matière de travail flexible'.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 8 février 2017.

La chambre était composée de Pierre Liénardy, président de chambre, Martine Baguet et Bernard Blero, conseillers d'Etat, Sébastien Van Drooghenbroeck et Jacques Englebert, assesseurs, et Colette Gigot, greffier.

Le rapport a été présenté par Patrick Ronvaux, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine Baguet.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 février 2017.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

2) De regeling rond de terugbetaling van de wedde voor personeelsleden die werken voor het kabinet van een federaal minister of staatssecretaris wordt aangepast.

Artikel 11, § 1, van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 voorziet nu dat de wedde van een personeelslid van een federale overheidsdienst en een federale wetenschappelijke instelling dat wordt aangewezen bij een kabinet van een federaal minister of staatssecretaris niet moet worden terugbetaald aan deze diensten. Artikel 19 van het ontwerp wil deze vrijstelling van terugbetaling uitbreiden tot de personeelsleden van de openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale instellingen van openbaar nut.

Het doel van deze wijziging is de discriminatie weg te werken tussen enerzijds personeelsleden van de federale overheidsdiensten en de federale wetenschappelijke instellingen en anderzijds de personeelsleden van de openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale instellingen van openbaar nut inzake de mogelijkheid om te werken voor een kabinet van een federaal minister.

Alle opmerkingen van de Raad van State werden verwerkt in dit ontwerp.

Ik heb de eer te zijn,

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

De Minister belast met Ambtenarenzaken,
S. VANDEPUT

Nota's

(1) De beide stelsels "vierdagenweek" en "halftijds werken 50+/55+" werden ingevoerd door de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector en het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector. Deze kwamen er ter vervanging van de oude stelsels "vrijwillige vierdagenweek" en "halftijdse vervroegde uittreding" (in uitdoving) in toepassing van de wet en het koninklijk besluit van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

(2) Koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest.

ADVIES 60.838/4 VAN 8 FEBRUARI 2017 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT WIJZIGING VAN DIVERSE BEPALINGEN ROND FLEXWERK'

Op 12 januari 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van diverse bepalingen rond flexwerk'.

Het ontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 8 februari 2017.

De kamer was samengesteld uit Pierre Liénardy, kamervoorzitter, Martine Baguet en Bernard Blero, staatsraden, Sébastien Van Drooghenbroeck en Jacques Englebert, assessoren, en Colette Gigot, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Patrick Ronvaux, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine Baguet.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 8 februari 2017.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Observation préalable

Le projet d'arrêté royal est certes précédé d'un rapport au Roi mais la section de législation observe cependant qu'au sujet de plusieurs dispositions ce rapport ne fournit aucune explication.

Tel est le cas des articles suivants :

- l'article 5, qui modifie l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat';
- l'article 14, qui modifie l'article 116 du même arrêté;
- l'article 19, qui modifie l'article 11, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 'relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région' (ci-après : l'arrêté du 19 juillet 2001).

La section de législation n'aperçoit pas la raison de cette abstention.

A la lecture du dossier, le projet examiné s'inscrit dans la perspective d'autres modifications de fonctionnement non seulement des administrations de l'Etat mais aussi des diverses personnes morales de droit public qui, au niveau de l'Etat fédéral, composent le secteur public sous des formes juridiques qui ne sont pas toutes unifiées, ainsi que les institutions publiques de sécurité sociale soumises quant à elles au régime de l'arrêté royal du 3 avril 1997 'portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions', confirmé par la loi du 12 décembre 1997 (ci-après : l'arrêté royal du 3 avril 1997). Dès lors, le rapport au Roi gagnerait à présenter de manière globale le schéma général dans lequel ce projet précis se situe. Il convient en effet – et tel est l'objet d'un rapport au Roi – d'une part, de rendre compte de la situation présente et du droit en vigueur et d'autre part, de commenter la portée et l'objet des modifications contenues dans ce projet et, dans la mesure où cela est possible à ce stade, de leur contribution à l'objectif final que vise l'auteur du texte.

Dans la suite de cet avis, la section de législation attirera, à cet effet, l'attention de l'auteur particulièrement sur certaines dispositions en particulier.

Formalités préalables

1. En vertu de l'article 21, § 3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997, le projet de statut des membres du personnel occupés par les institutions publiques de sécurité sociale ainsi que toute modification à celui-ci doivent être soumis par le ministre de tutelle à l'avis préalable du Collège des Institutions publiques de Sécurité Sociale.

Dès lors que certaines dispositions de l'arrêté en projet sont appelées à s'appliquer aux institutions publiques de sécurité sociale, il y a lieu d'accomplir cette formalité, ce qui n'a toutefois pas été le cas (1).

Une telle consultation paraît d'autant plus utile compte tenu de l'article 19 du projet. De prime abord étrangère à l'objectif visant à aménager « le travail flexible » que l'arrêté en projet poursuit, cette disposition entend mettre à charge du budget de l'institution publique de sécurité sociale concernée le coût du traitement « des membres, des experts et des membres du personnel d'exécution des cellules, ainsi que des collaborateurs des secrétariats visés à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, » de l'arrêté royal du 19 juillet 2001, lorsque la personne provient de cette institution (cette règle étant également prévue pour les organismes d'intérêt public fédéraux).

L'auteur veillera au bon accomplissement de cette formalité.

2. Dans le bref délai dont dispose la section de législation, celle-ci n'a pu procéder aux vérifications approfondies de la situation de chaque institution qui tombe dans le champ d'application des différentes dispositions en question (2). L'auteur du texte vérifiera si les organes de gestion, conseil ou comité de gestion, de ces personnes morales doivent être consultés sur le projet à l'examen en vertu de la loi ou de leurs statuts. Il appartient à l'auteur du texte d'être en mesure de justifier toute différence de traitement qui résulterait du texte adopté et de s'en expliquer dès à présent dans le rapport au Roi.

Voorafgaande opmerking

Aan het ontwerp van koninklijk besluit gaat weliswaar een verslag aan de Koning vooraf, maar de afdeling Wetgeving merkt op dat daarin verschillende bepalingen niet worden toegelicht.

Dat is het geval voor de volgende artikelen:

- artikel 5, dat strekt tot wijziging van artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 'betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen';
- artikel 14, waarbij artikel 116 van hetzelfde besluit wordt gewijzigd;
- artikel 19, dat strekt tot wijziging van artikel 11, § 1, van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 'betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest' (hierna: het besluit van 19 juli 2001).

De afdeling Wetgeving begrijpt niet waarom die toelichtingen ontbreken.

Uit het dossier blijkt dat het voorliggende ontwerp past in het kader van nog andere wijzigingen die zullen worden aangebracht, niet alleen in de werkwijze van de rijksbesturen, maar ook in die van de verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen die op federaal niveau de overheidssector uitmaken in rechtsvormen die niet allemaal zijn geïniformiseerd, zoals de openbare instellingen van sociale zekerheid die hunnerzijds onder de regeling vallen van het koninklijk besluit van 3 april 1997 'houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels', bekrachtigd bij de wet van 12 december 1997 (hierna: het koninklijk besluit van 3 april 1997). Het verslag aan de Koning zou dus het algemene kader moeten schetsen waarin dit specifieke ontwerp past. Enerzijds moet immers een overzicht worden gegeven van de huidige situatie en het geldende recht, en anderzijds moet toelichting worden gegeven bij de strekking en de inhoud van de wijzigingen die het ontwerp bevat en, voor zover dat in dit stadium mogelijk is, van wat die wijzigingen bijdragen tot het uiteindelijke doel dat de steller van de tekst nastreeft. Dat is de bedoeling van een verslag aan de Koning.

In het vervolg van dit advies zal de afdeling Wetgeving daartoe de aandacht van de steller in het bijzonder op een aantal specifieke bepalingen vestigen.

Voorafgaande vormvereisten

1. Krachtens artikel 21, § 3, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 moet de voogdijminister het ontwerp van het statuut van de personeelsleden in dienst van de openbare instellingen van sociale zekerheid, alsook elke wijziging daarvan, om voorafgaand advies voorleggen aan het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid.

Aangezien het de bedoeling is dat bepaalde bepalingen van het ontworpen besluit toepasselijk zijn op de openbare instellingen van sociale zekerheid, moet dat vormvereiste vervuld zijn, wat echter niet het geval is (1).

Gelet op artikel 19 van het ontwerp lijkt een dergelijke raadpleging des te nuttiger. Die bepaling, die op het eerste gezicht niets te maken heeft met de organisatie van het "flexwerk" die het ontwerp nastreeft, strekt ertoe de kostprijs van de wedden "van de leden, experts en uitvoerende personeelsleden van de cellen en van de medewerkers van de secretariaten, bedoeld in artikel 10, § 1, eerste lid," van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 ten laste te leggen van de begroting van de betreffende openbare instelling van sociale zekerheid wanneer de persoon uit die instelling komt (die regel geldt ook voor de federale instellingen van openbaar nut).

De steller moet erop toezien dat dat vormvereiste naar behoren wordt vervuld.

2. De afdeling Wetgeving heeft in de korte tijd waarover ze beschikt, de situatie van elke instelling waarop de verschillende bepalingen in kwestie van toepassing zijn, niet grondig kunnen nagaan (2). De steller van de tekst moet nagaan of de beheersorganen, de raad van beheer of het beheerscomité, van die rechtspersonen krachtens de wet of krachtens hun statuten moeten worden geraadpleegd over het voorliggende ontwerp. Hij moet elk verschil in behandeling dat uit de vastgestelde tekst zou voortvloeien, kunnen rechtvaardigen en daarover nu reeds uitleg geven in het verslag aan de Koning.

Observations particulières

Intitulé

Afin de mieux rendre compte de la portée réelle du projet, l'intitulé devrait être complété par les mots « dans le secteur public ». L'article 17 sera adapté en conséquence.

Préambule

1. A l'alinéa 2, il ne faut pas viser l'article 119.2. L'arrêté en projet n'y puise en effet pas un de ses fondements juridiques puisque cet article ne confère directement aucune habilitation au Roi.

2. A l'alinéa 3, il y a lieu de viser spécifiquement l'article 3, § 3, alinéa 1^{er}, de la loi du 10 avril 1995 'relative à la redistribution du travail dans le secteur public'.

3. Parmi les fondements juridiques de l'arrêté, il convient de viser :

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

- l'article 4, § 2, 1^o, de la loi du 22 juillet 1993 'portant certaines mesures en matière de fonction publique' qui constitue le fondement juridique des dispositions par lesquelles le Roi règle les « conditions de travail des personnes sous contrat de travail » au sein des institutions et services visés à l'article 4, § 1^{er}, de la même loi;

- l'article 21, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 avril 1997, confirmé par la loi du 12 décembre 1997 (voir l'observation n^o 1 sous les formalités préalables).

Par ailleurs, le préambule doit, le cas échéant, être complété par la mention de la ou des dispositions légales qui donnent au Roi le pouvoir d'adopter les mesures en projet pour ce qui concerne le personnel d'autres personnes morales de droit public étant donné que les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution, qui sont visés à l'alinéa 1^{er} du préambule, ne confèrent un tel pouvoir au Roi que pour l'adoption des règles qui concernent les membres du personnel statutaire qui relèvent des services de l'administration générale.

4. L'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'Etat' qui est modifié par les articles 1^{er} et 2 de l'arrêté royal en projet, sera mentionné au préambule.

Dispositif

CHAPITRE I^{er}. — Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'Etat'

Ce chapitre n'appelle aucune observation.

CHAPITRE II. — Modification de l'arrêté royal du 10 avril 1995 'portant exécution de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public'

Article 3

L'article 14, alinéa 2, en projet, de l'arrêté royal du 10 avril 1995 précise que « [l]e congé pour départ anticipé à mi-temps est temporairement interrompu » dans le cas où le membre du personnel bénéficiaire d'un congé parental, d'un congé d'adoption et congé d'accueil ou d'un congé pour interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs ou pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille. La question se pose de savoir si le congé pour départ anticipé à mi-temps est, dans l'intention de l'auteur, interrompu en tant que le membre du personnel, une fois la période de congé interruptive terminée, devra réintroduire sa demande en vue de l'obtention d'un nouveau congé pour départ anticipé à mi-temps. Si tel n'est pas le cas, mieux vaudrait prévoir que le congé est « suspendu » et non pas « temporairement interrompu ».

La même observation vaut pour l'article 37 du projet (article 10, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 'relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative').

CHAPITRE III. — Modification de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 'relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat'

Article 5

1. Quant à la forme, la disposition en projet trouve difficilement sa place à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 en voie de modification.

Il serait plus judicieux que la première phrase en projet prenne la forme d'un 3^o ajouté à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, précité.

Quant à la seconde phrase, elle devrait prendre la forme d'un alinéa 3 nouveau ajouté à l'article 2, § 1^{er}, précité, quitte à indiquer que ce nouvel alinéa, le cas échéant, se rapporte à l'hypothèse prévue dans le 3^o nouveau.

Bijzondere opmerkingen

Opschrift

Om de werkelijke strekking van het ontwerp beter te kunnen weergeven, zou het opschrift moeten worden aangevuld met de woorden "in de overheidssector". Artikel 17 moet dienovereenkomstig worden aangepast.

Aanhef

1. In het tweede lid behoort niet te worden verwezen naar artikel 119.2. Het ontwerpbesluit ontleent daaraan immers geen rechtsgrond aangezien dat artikel geen enkele machtiging rechtstreeks aan de Koning verleent.

2. In het derde lid moet specifiek worden verwezen naar artikel 3, § 3, eerste lid, van de wet van 10 april 1995 'betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector'.

3. Als rechtsgrond van het besluit moeten ook worden vermeld:

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

- artikel 4, § 2, 1^o, van de wet van 22 juli 1993 'houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken', dat de rechtsgrond vormt van de bepalingen waarbij de Koning de "arbeidsvoorwaarden van de met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen personen" bij de instellingen en diensten bedoeld in artikel 4, § 1, van dezelfde wet regelt;

- artikel 21, § 1, van het koninklijk besluit van 3 april 1997, bekrachtigd bij de wet van 12 december 1997 (zie opmerking 1 bij de voorafgaande vormvereisten).

Voorts moet de aanhef in voorkomend geval worden aangevuld met de vermelding van de wettelijke bepaling(en) waarbij de Koning de bevoegdheid wordt verleend de ontworpen maatregelen uit te vaardigen voor het personeel van andere publiekrechtelijke rechtspersonen, gelet op het feit dat de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet, die in het eerste lid van de aanhef worden vermeld, de Koning een dergelijke bevoegdheid enkel verlenen voor het vaststellen van de regels die betrekking hebben op de leden van het statutair personeel die onder de diensten van het algemeen bestuur ressorteren.

4. Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 'houdende het statuut van het rijkspersoneel', dat bij de artikelen 1 en 2 van het ontworpen koninklijk besluit wordt gewijzigd, moet in de aanhef worden vermeld.

Dispositief

HOOFDSTUK I. — Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 'houdende het statuut van het rijkspersoneel'

Bij dit hoofdstuk zijn geen opmerkingen te maken.

HOOFDSTUK II. — Wijziging van het koninklijk besluit van 10 april 1995 'ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector'

Artikel 3

Het ontworpen artikel 14, tweede lid, van het koninklijk besluit van 10 april 1995 preciseert dat "het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding (...) tijdelijk [wordt] onderbroken" wanneer het personeelslid ouderschapsverlof geniet, een adoptieverlof of opvangverlof, of een verlof voor loopbaanonderbreking om palliatieve zorg te verstrekken of om een gezins- of familielid bij te staan of verzorging te bieden. De vraag rijst of het de bedoeling van de steller is dat het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding wordt onderbroken in zoverre het personeelslid zijn aanvraag na afloop van de periode van onderbrekingsverlof opnieuw moet indienen om een nieuw verlof voor halftijdse vervroegde uittreding te verkrijgen. Indien dat niet het geval is, kan beter worden gesteld dat het verlof wordt "opgeschort" in plaats van "tijdelijk onderbroken".

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 37 van het ontwerp (artikel 10, eerste lid, van het koninklijk besluit van 22 november 2006 'betreffende het telwerk in het federaal administratief openbaar ambt').

HOOFDSTUK III. — Wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 'betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen'

Artikel 5

1. Formeel beschouwd hoort de ontworpen bepaling niet thuis in artikel 2, § 1, eerste lid, 2^o, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 dat wordt gewijzigd.

De eerste ontworpen zin zou beter een bepaling 3^o vormen die wordt toegevoegd aan het voornoemde artikel 2, § 1, eerste lid.

De tweede zin zou een nieuw derde lid moeten vormen van het voornoemde artikel 2, § 1, waarbij dan wel vermeld moet worden dat dat nieuwe lid betrekking heeft op het geval waarin de nieuwe bepaling onder 3^o voorziet.

En tout état de cause, les subdivisions internes actuelles de l'article 2, § 1^{er}, sont peu claires, comme en témoigne l'article 40, alinéa 2, du projet qui mentionne « le nouvel article 2, § 1^{er}, 2^o, 3^e phrase » de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 alors qu'il s'agit actuellement de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o.

Pour le surplus, il est renvoyé à l'observation n° 1 formulée sous l'article 40.

2. La section de législation s'interroge sur la question de savoir ce que couvre l'habilitation conférée au ministre d'« élaborer un régime de travail spécifique sur [la] base d'une semaine de travail de 38h et d'une semaine de travail de 40h si ceci est nécessaire pour le fonctionnement du service ».

Le lien à établir entre la première et la seconde phrase de l'ajout apporté à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 n'apparaît pas a priori. En quoi, en effet, l'élaboration d'un régime de travail s'articule-t-elle avec la détermination du nombre d'heures et de minutes que compte un jour de travail dans le cadre de la fixation d'un jour de congé ou d'une absence ?

Dès lors, de deux choses l'une :

– soit la seconde phrase de la disposition trouve adéquatement sa place dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 et il appartient à l'auteur de s'en expliquer dans le rapport au Roi, plus particulièrement quant à son articulation avec la loi du 14 décembre 2000 'fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public';

– soit tel n'est pas le cas et elle doit dès lors être omise.

3. Enfin et subsidiairement, la section de législation n'aperçoit pas le sens des mots « avec un arrêté délibéré en conseil des ministres » dès lors que l'objet de la disposition est d'habiliter le « ministre compétent » (3) à élaborer le régime de travail spécifique dont il est question dans cette disposition.

Article 6

1. L'article 8bis, § 2, alinéa 1^{er}, en projet de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précise les différents régimes de travail possibles dans le cadre d'une réduction des prestations en indiquant, pour chacun des types de réduction, que « la répartition des prestations est établie par demi-jours, par jours entiers ou par heures », sur une, deux ou trois semaines ou sur un mois.

Compte tenu de ces précisions, la section de législation n'aperçoit pas la portée exacte de l'alinéa 2 de la même disposition en projet qui prévoit

« Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les régimes de travail énumérés à l'alinéa 1^{er} peuvent être adaptés de manière à pouvoir être insérés dans un système de travail en équipe ».

Le rapport au Roi est muet à cet égard. Il serait utile pour éclairer les destinataires de la règle d'y préciser comment seront réalisées ces adaptations en donnant quelques exemples qui les illustreront.

2. En son paragraphe 3, alinéa 2, si le membre du personnel n'est pas d'accord avec le calendrier de travail déterminé par le président du comité de direction, le secrétaire général ou leur délégué, il peut renoncer à sa demande de congé.

Selon le paragraphe 3, alinéa 3, les mêmes autorités peuvent adapter, en fonction des besoins du service ou à la demande du membre du personnel, le calendrier de travail. Toutefois, si le membre du personnel n'est pas d'accord avec l'adaptation du calendrier dont il est informé deux mois à l'avance, la même possibilité de renoncer à son congé n'est pas aménagée. Cette hypothèse n'est cependant pas purement théorique.

L'auteur du projet est invité à examiner dans quelle mesure il ne serait pas cohérent de prévoir cette possibilité en l'assortissant d'une période de préavis qui, moyennant l'accord des deux parties, pourrait être supérieure à deux mois.

Article 7

Dans un souci de sécurité juridique, les deux premières phrases de l'article 11, § 3, alinéa 2, en projet de l'arrêté du 19 novembre 1998 seront fusionnées comme suit :

« Le nombre de jours ouvrables de congé annuel de vacances qui peut être épargné par an est limité au nombre de jours ouvrables de congé annuel de vacances (la suite comme au projet) ».

Hoe dan ook zijn de huidige interne onderverdelingen van artikel 2, § 1, onduidelijk, zoals blijkt uit artikel 40, tweede lid, van het ontwerp, waarin "het nieuwe artikel 2, § 1, 2^o, 3e zin" van het koninklijk besluit van 19 november 1998 wordt vermeld, terwijl het thans gaat om artikel 2, § 1, eerste lid, 2^o.

Voor het overige wordt verwezen naar opmerking 1 bij artikel 40.

2. De afdeling Wetgeving vraagt zich af wat de machtiging omvat die aan de minister wordt verleend om "een specifieke arbeidsregeling [uit te werken] op basis van een 38 uren-werkweek en een 40 uren-werkweek indien dit noodzakelijk is voor de werking van de dienst".

Het is a priori niet duidelijk welk verband er bestaat tussen de eerste en de tweede zin van de tekst waarmee artikel 2, § 1, eerste lid, 2^o, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 wordt aangevuld. De vraag rijst immers wat het uitwerken van een arbeidsregeling te maken heeft met het bepalen van het aantal uren en minuten dat een werkdag telt, wanneer het erom gaat een dag verlof of een afwezigheid vast te stellen.

Het is dus het ene of het andere:

- ofwel hoort de tweede zin van de bepaling thuis in het koninklijk besluit van 19 november 1998 en moet de steller van het ontwerp daarover in het verslag aan de Koning uitleg verschaffen, meer bepaald over de wijze waarop ze aansluit bij de wet van 14 december 2000 'tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector';

- ofwel is dat niet het geval en moet die zin worden weggelaten.

3. Ten slotte en in bijkomende orde begrijpt de afdeling Wetgeving niet welk nut de woorden "met een in ministerraad overlegd besluit" hebben, aangezien de bepaling net aan de "bevoegde minister" (3) de bevoegdheid verleent om de specifieke arbeidsregeling uit te werken waarvan in die bepaling sprake is.

Artikel 6

1. Het ontworpen artikel 8bis, § 2, eerste lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 verstrekt nadere uitleg over de verschillende arbeidstijdregelingen die mogelijk zijn in het kader van een vermindering van de prestaties door voor elk type van vermindering te vermelden dat "de verdeling van de prestaties geschiedt in halve dagen, volledige dagen of in uren" gespreid over één, twee of drie weken of over een maand.

Gelet op deze preciseringen ziet de afdeling Wetgeving niet in wat de precieze draagwijdte is van het tweede lid van dezelfde ontworpen bepaling, waarin het volgende staat:

"In afwijking van het eerste lid kunnen de arbeidsregelingen opgesomd in het eerste lid worden aangepast zodat ze in een ploegensysteem kunnen worden ingepast."

In het verslag aan de Koning wordt daarover niets gezegd. Teneinde de adressaten van de rechtsregel meer inzicht te verschaffen zou het nuttig zijn dat erin wordt gepreciseerd hoe die aanpassingen zullen worden aangebracht en dat ter illustratie enkele voorbeelden worden gegeven.

2. Paragraaf 3, tweede lid, bepaalt dat het personeelslid van zijn verlofaanvraag kan afzien, indien hij niet akkoord gaat met de werkkalender die door de voorzitter van het directiecomité, de secretaris-generaal of hun afgevaardigde bepaald is.

Luidens paragraaf 3, derde lid, kunnen de voorzitter van het directiecomité, de secretaris-generaal of hun afgevaardigde de werkkalender aanpassen op basis van de noden van de dienst of op vraag van het personeelslid. Er is evenwel niet bepaald dat het personeelslid van zijn verlof kan afzien wanneer het niet akkoord gaat met de aanpassing van de kalender, waarvan hij twee maanden op voorhand op de hoogte wordt gebracht. Dat geval bestaat echter niet alleen in theorie.

De steller van het ontwerp wordt verzocht na te gaan in hoeverre het niet logisch zou zijn in die mogelijkheid te voorzien en daaraan een opzegtermijn te koppelen die, met instemming van beide partijen, meer dan twee maanden zou kunnen bedragen.

Artikel 7

Ter wille van de rechtszekerheid moeten de eerste twee zinnen van het ontworpen artikel 11, § 3, tweede lid, van het besluit van 19 november 1998 als volgt worden samengevoegd:

"Op jaarbasis wordt het aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof dat kan worden opgespaard, begrensd tot het aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof dat hoger ligt dan de minimumduur (voorts zoals in het ontwerp)."

Article 17

La date de l'arrêté royal sera complétée.

CHAPITRE IV. — Modification de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 'relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région'

Article 19

L'article 11, § 1^{er}, en vigueur, de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 mentionne que l'employeur continue à payer le traitement « des membres, des experts et des membres du personnel d'exécution des cellules, ainsi que des collaborateurs des secrétariats visés à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, [...] s'ils appartiennent à un service public fédéral ou un établissement scientifique de l'Etat », sans possibilité pour l'employeur d'en réclamer le remboursement au ministre ou secrétaire d'Etat concerné.

La modification en projet étend ce régime à deux nouvelles catégories d'organismes : « une institution publique de sécurité sociale, un organism[e] d'intérêt public fédéral ».

La question se pose de savoir comment identifier précisément quand une institution ou un organisme appartient à telle ou telle catégorie. S'agissant en particulier des « organismes d'intérêt public » fédéraux, s'agit-il de tous ceux qui sont mentionnés à l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1954 ou de certains seulement ? Dans un souci de sécurité juridique, il y a lieu de préciser la portée de cette disposition. Les explications utiles seront apportées dans le rapport au Roi, muet sur cette disposition.

CHAPITRE V. — Modification de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 'relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative'

Article 21

Au 2^o, dans le texte en projet appelé à former le 2^o/1, les mots « tel que défini ci-dessus » doivent être omis.

Article 25

La question se pose de savoir pourquoi la référence à la proposition prévue à l'article 9 de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 n'est plus mentionnée à l'article 6, § 3, comme cadre de référence de la gestion de son travail confiée au télétravailleur et au travailleur en bureau satellite, notamment en son paragraphe 2.

Il serait utile que le rapport au Roi s'en explique.

CHAPITRE VI. — Modification de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 'portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public'

Article 36

L'article 9, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 ne comporte qu'un seul alinéa, la phrase liminaire de l'article 36 sera adaptée en conséquence.

Article 37

L'article 10, alinéa 4, en projet, n'est pas compréhensible.

Il devrait être réécrit pour mieux exprimer la règle qu'il entend porter.

CHAPITRE VII. — Modification de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 'relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale'

Article 38

1. La phrase liminaire de l'article 38 sera rédigée comme suit :

« Dans le titre II de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, il est inséré un chapitre V/1. – Echelle de traitement dans le cadre d'une affectation temporaire dans une classe inférieure ou un niveau inférieur, qui contient l'article 23/1, rédigé comme suit : ».

2. A l'article 23/1, alinéa 2, en projet, la section de législation n'aperçoit pas l'utilité de préciser que la règle en projet constitue une « dérogation à l'article 13, § 4, du présent arrêté »; cette disposition n'étant pas applicable en l'espèce, ces mots seront donc omis.

Artikel 17

De datum van het koninklijk besluit moet aangevuld worden.

HOOFDSTUK IV. — Wijziging van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 'betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest'

Artikel 19

In het vigerende artikel 11, § 1, van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 wordt vermeld dat de werkgever de wedde verder blijft uitbetalen "van de leden, experten en uitvoerende personeelsleden van de cellen en van de medewerkers van de secretariaten, bedoeld in artikel 10, § 1, eerste lid, (...) indien ze behoren tot een federale overheidsdienst of een wetenschappelijke instelling van de Staat" en dat de werkgever de betrokken minister of staatssecretaris niet om de terugbetaling ervan kan verzoeken.

Bij de ontworpen wijziging wordt deze regeling uitgebreid tot twee nieuwe categorieën van instellingen: "een openbare instelling van sociale zekerheid, een [federale] instelling van openbaar nut".

De vraag rijst hoe nauwkeurig aangegeven kan worden dat een instelling tot deze of gene categorie behoort. Als het inzonderheid gaat om de federale "instellingen van openbaar nut", gaat het dan om alle instellingen waarvan sprake is in artikel 1 van de wet van 16 maart 1954 of alleen om sommige ervan? Ter wille van de rechtszekerheid moet gepreciseerd worden wat de draagwijdte van die bepaling is. De dienstige toelichtingen moeten verstrekt worden in het verslag aan de Koning, waarin niets gezegd wordt over die bepaling.

HOOFDSTUK V. — Wijziging van het koninklijk besluit van 22 november 2006 'betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt'

Artikel 21

In de bepaling onder 2^o moeten in de ontworpen tekst die punt 2^o/1 zou worden, de woorden "zoals hierboven gedefinieerd" worden geschrapt.

Artikel 25

De vraag rijst waarom in artikel 6, § 3, niet meer wordt verwezen naar het voorstel bedoeld in artikel 9 van het koninklijk besluit van 22 november 2006, als referentiekader voor de organisatie van het werk die inzonderheid in paragraaf 2 van dat artikel aan de telewerker en de satellietwerker toevertrouwd wordt.

Het zou nuttig zijn dat dat in het verslag aan de Koning zou worden verklaard.

HOOFDSTUK VI. — Wijziging van het koninklijk besluit van 20 september 2012 'houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector'

Artikel 36

Aangezien artikel 9, § 1, van het koninklijk besluit van 20 september 2012 uit slechts één lid bestaat, dient de inleidende zin van artikel 36 dienovereenkomstig aangepast te worden.

Artikel 37

Het ontworpen artikel 10, vierde lid, is onbegrijpelijk.

Het zou herschreven moeten worden teneinde de erin vervatte regel beter te verwoorden.

HOOFDSTUK VII. — Wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 'betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt'

Artikel 38

1. De inleidende zin van artikel 38 dient gesteld te worden als volgt :

"In titel II van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wordt een hoofdstuk V/1. - Weddeschaal in het kader van een tijdelijke affectatie in een lagere klasse of een lager niveau, ingevoegd dat artikel 23/1 bevat, luidende:"

2. De afdeling Wetgeving ziet niet in wat het nut ervan is in het ontworpen artikel 23/1, tweede lid, te preciseren dat de ontworpen regel "[een] afwijking [vormt] van artikel 13, § 4, van dit besluit"; aangezien die bepaling in casu niet van toepassing is, moeten die woorden dus geschrapt worden.

3. La dernière phrase de l'article 23/1, alinéa 4, en projet, selon laquelle « l'alinéa 2 est d'application » est peu claire sur la question de savoir si l'ancienneté pécuniaire est recalculée ou non dans le grade ou la classe d'origine à la fin de l'affectation temporaire.

La disposition sera clarifiée : si l'intention est de ne procéder à aucun nouveau calcul, rien ne doit être prévu puisque l'hypothèse visée à l'article 13, § 4, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 qui envisage un nouveau calcul de l'ancienneté pécuniaire n'est pas celle de l'affectation temporaire dans une classe ou un niveau inférieur; si l'intention est au contraire de procéder à un nouveau calcul de l'ancienneté pécuniaire lors de la fin de l'affectation temporaire pour tenir compte du fait que l'intéressé a été temporairement affecté dans une classe inférieure ou dans un grade d'un niveau inférieur, il conviendrait alors de déterminer comment il est procédé à ce nouveau calcul.

4. Les observations n^{os} 2 et 3 valent mutatis mutandis pour l'article 39 du projet.

Article 39

La disposition doit mieux faire apparaître que lors de l'affectation temporaire dans une classe inférieure ou dans un niveau inférieur, le traitement annuel ne peut pas excéder tel montant et non laisser apparaître qu'il s'agit dans le chef d'un agent de la garantie ou de l'octroi de ce montant.

La disposition sera revue sur ce point.

CHAPITRE VIII. — Dispositions transitoires et finales

Article 40

1. En ce qui concerne l'alinéa 2, il n'apparaît pas clairement ce qui, aux yeux de l'auteur du projet, constitue la « 3^e phrase » de l'article 2, § 1^{er}, 2^o (il s'agit en tout état de cause de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o). Il est renvoyé sur ce point à l'observation n^o 1 sous l'article 5 et à la nécessité de réécrire entièrement l'article 2, § 1^{er}, afin que ce paragraphe traduise exactement les intentions poursuivies par l'auteur du projet, lesquelles pourraient ne pas être atteintes à la suite des modifications qu'il tend à apporter à ce paragraphe et à la manière dont ces modifications s'insèrent dans le texte existant déjà modifié.

2. Aux alinéas 2, 3, et 4, il y a lieu de régler l'applicabilité des articles de l'arrêté en projet et non celle des règles que ces articles contiennent.

3. A l'alinéa 4, les mots « et il est possible d'épargner pour la première fois un congé annuel de vacances après 2017 » sont inutiles puisqu'ils sont la conséquence de ce que les dispositions contenues à l'article 7 du projet s'appliqueront pour la première fois au « congé annuel de vacances » de l'année 2017 (et non « de l'année de vacances 2017 »).

Le greffier,
C. Gigot.

Le président,
P. Liénardy.

(1) Voir l'avis 41.185/3 donné le 19 septembre 2006 sur un projet devenu l'arrêté royal du 22 novembre 2006 'relatif au télétravail dans la fonction publique administrative fédérale'.

(2) Au vu notamment des différentes bases légales qui servent de fondement juridique de ces diverses modifications.

(3) Non identifié par ailleurs.

9 MARS 2017. — Arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de travail flexible dans le secteur public

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution;

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11, § 1^{er}, remplacé par la loi du 22 juillet 1993 et modifié par la loi du 24 décembre 2002;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 119.1, § 2, inséré par la loi du 20 juillet 2006;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1^o;

Vu la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, l'article 3, § 3, alinéa 1^{er};

Vu la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, l'article 2, alinéa 3;

3. De laatste zin van het ontworpen artikel 23/1, vierde lid, waarin gesteld wordt dat "het tweede lid (...) van toepassing [is]" is onduidelijk wat betreft de vraag of de geldelijke anciënniteit na afloop van de tijdelijke aanstelling al dan niet herberekend wordt volgens de oorspronkelijke graad of klasse.

De bepaling moet verduidelijkt worden: als het de bedoeling is helemaal niet te herberekenen, moet niets bepaald worden vermits het in het geval bedoeld in artikel 13, § 4, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013, waarin sprake is van een herberekening van de geldelijke anciënniteit, niet gaat om de tijdelijke aanstelling in een lagere klasse of een lager niveau; als het daarentegen de bedoeling is de geldelijke anciënniteit te herberekenen na afloop van de tijdelijke aanstelling om rekening te houden met het feit dat de betrokkene tijdelijk in een lagere klasse of in een graad van een lager niveau aangesteld was, zou moeten worden bepaald hoe die herberekening gebeurt.

4. De opmerkingen 2 en 3 zijn mutatis mutandis van toepassing op artikel 39 van het ontwerp.

Artikel 39

De bepaling moet duidelijker aangeven dat bij de tijdelijke aanstelling in een lagere klasse of in een lager niveau de jaarwedde niet hoger mag zijn dan een bepaald bedrag. Er mag niet in staan dat dit bedrag aan een ambtenaar gewaarborgd of toegekend wordt.

De bepaling moet op dat punt herzien worden.

HOOFDSTUK VIII. — Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 40

1. Wat het tweede lid betreft, is niet duidelijk wat voor de steller van het ontwerp de "derde zin" van artikel 2, § 1, 2^o is (het gaat in ieder geval om artikel 2, § 1, eerste lid, 2^o). Op dat punt wordt verwezen naar opmerking 1 bij artikel 5 en naar de noodzaak om artikel 2, § 1, in zijn geheel te herschrijven, zodat uit die paragraaf duidelijk blijkt wat de doelstellingen zijn van de steller van het ontwerp, doelstellingen die mogelijk niet bereikt kunnen worden als gevolg van de wijzigingen die hij wil aanbrengen in die paragraaf en in de wijze waarop die wijzigingen worden ingevoegd in de bestaande tekst die reeds gewijzigd is.

2. In het tweede, derde en vierde lid moet bepaald worden welke artikelen van het ontworpen besluit van toepassing zijn en niet welke regels vervat in die artikelen van toepassing zijn.

3. In het vierde lid zijn de woorden "en er kan voor het eerst jaarlijks vakantieverlof worden opgespaard na afloop van 2017" overbodig, aangezien die regel voortvloeit uit het feit dat de bepalingen vervat in artikel 7 van het ontwerp voor het eerst van toepassing zullen zijn op het "jaarlijks vakantieverlof" van het jaar 2017 (en niet "van het vakantiejaar van 2017").

De griffier,
C. Gigot.

De voorzitter,
P. Liénardy.

(1) Zie advies 41.185/3, op 19 september 2006 gegeven over een ontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het koninklijk besluit van 22 november 2006 'betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt'.

(2) In het bijzonder gelet op het feit dat aan die verschillende wijzigingen verschillende rechtsgronden ten grondslag liggen.

(3) Die overigens niet nader wordt aangeduid.

9 MAART 2017. — Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen rond flexwerk in de overheidssector

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, artikel 11, § 1, vervangen bij de wet van 22 juli 1993 en gewijzigd bij de wet van 24 december 2002;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het artikel 119.1, § 2, ingevoegd bij de wet van 20 juli 2006;

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, artikel 4, § 2, 1^o;

Gelet op de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, artikel 3, § 3, eerste lid;

Gelet op de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, artikel 2, derde lid;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat;

Vu l'arrêté royal du 10 avril 1995 portant exécution de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public;

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997, portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'article 21, § 1^{er};

Vu l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat;

Vu l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région;

Vu l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative;

Vu l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public;

Vu l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 9 avril 2015 et le 23 février 2016;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 25 avril 2016;

Vu la dispense d'analyse d'impact de la réglementation, visée à l'article 8, § 1^{er}, 4^e, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative;

Vu le protocole n° 726 du 14 décembre 2016 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 27 février 2017;

Vu l'avis 60.838/4 du Conseil d'Etat, donné le 8 février 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^e, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat*

Article 1^{er}. Dans de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, il est inséré un article 73^{ter} rédigé comme suit :

« Art. 73^{ter}. Un agent peut, à sa demande et avec l'accord du président du comité de direction ou son délégué, être affecté temporairement dans un emploi d'une classe inférieure ou d'un niveau inférieur, pour autant qu'il réponde aux exigences de la fonction.

L'affectation temporaire dans un emploi d'une classe inférieure ou d'un niveau inférieur visée à l'alinéa 1^{er} n'est pas accordée lorsque l'agent a obtenu la mention « insuffisant » lors de sa dernière évaluation.

L'affectation temporaire visée à l'alinéa 1^{er} se fait pour une durée de douze mois maximum. Elle peut être prolongée de douze mois maximum.

A tout moment, l'agent peut mettre fin à l'affectation temporaire dans un emploi d'une classe inférieure ou d'un niveau inférieur, moyennant un préavis de 30 jours. Un préavis plus court peut toutefois être fixé de commun accord entre l'agent et le président du comité de direction ou son délégué. ».

Art. 2. A l'article 75, § 3, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 3 août 2016, la phrase « En outre, il ne peut avoir obtenu la mention « à améliorer » ou « insuffisant » au terme de son évaluation. » est remplacée par la phrase « En outre, il ne peut ni avoir obtenu la mention « à améliorer » ou « insuffisant » au terme de son évaluation, ni avoir été affecté temporairement dans une classe inférieure ou dans un niveau inférieur en application de l'article 73^{ter} du présent arrêté. ».

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997, houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, artikel 21, § 1;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 9 april 2015 en 23 februari 2016;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 25 april 2016;

Gelet op de vrijstelling van het verrichten van de regelgevingsimpactanalyse, bedoeld in artikel 8, § 1, 4^e, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het protocol nr. 726 van 14 december 2016 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 27 februari 2017;

Gelet op advies 60.838/4 van de Raad van State, gegeven op 8 februari 2017, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^e, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister belast met Ambtenarenzaken en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel*

Artikel 1. In het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel wordt een artikel 73^{ter} ingevoegd luidende :

“Art. 73^{ter}. Een ambtenaar kan, op zijn vraag en met de goedkeuring van de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde, in een betrekking van een lagere klasse of van een lager niveau tijdelijk worden geaffecteerd, voor zover hij aan de functievereisten voldoet.

De in het eerste lid bedoelde tijdelijke affectatie in een betrekking van een lagere klasse of van een lager niveau wordt niet toegestaan wanneer de ambtenaar bij zijn laatste evaluatie de vermelding “onvoldoende” kreeg.

De in het eerste lid bedoelde tijdelijke affectatie gebeurt voor maximaal twaalf maanden. Ze kan worden verlengd met een periode van maximaal twaalf maanden.

Op ieder moment mag de ambtenaar een einde stellen aan de tijdelijke affectatie in een betrekking van een lagere klasse of van een lager niveau met een opzegperiode van 30 dagen. Een kortere opzegperiode kan altijd in onderling akkoord worden overeengekomen tussen de ambtenaar en de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde.”.

Art. 2. In artikel 75, § 3, van hetzelfde besluit, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 augustus 2016, wordt de zin “Bovendien mag hij geen vermelding « te verbeteren » of « onvoldoende » hebben verkregen op het einde van zijn evaluatie.” vervangen door de zin “Bovendien mag hij geen vermelding « te verbeteren » of « onvoldoende » hebben verkregen op het einde van zijn evaluatie, en niet tijdelijk in een lagere klasse of een lager niveau zijn geaffecteerd in toepassing van artikel 73^{ter} van dit besluit.”.

CHAPITRE II. — *Modification de l'arrêté royal du 10 avril 1995 portant exécution de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public*

Art. 3. L'article 14 de l'arrêté royal du 10 avril 1995 portant exécution de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, remplacé par l'arrêté royal du 28 janvier 2002, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le congé pour départ anticipé à mi-temps est suspendu d'office lorsque le membre du personnel nommé à titre définitif d'un service public mentionné dans l'article 2, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi, bénéficie de l'un des congés suivants :

- congé parental;
- congé d'adoption et congé d'accueil;

- congé pour interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs ou pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille.

Lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif, en application de l'alinéa 2, n'a pas bénéficié du congé pour départ anticipé à mi-temps pendant un mois complet, la prime visée à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi est alors multipliée par une fraction dont le numérateur est le nombre de jours de calendrier de la période du congé pour départ anticipé à mi-temps et le dénominateur est le nombre de jours de calendrier du mois.

Dans les autres cas, lorsque les cinquante pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi est réduite de façon proportionnelle. ».

CHAPITRE III. — *Modification de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat*

Art. 4. A l'article 1^{er}, § 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 26 mai 1999, 10 juin 2002, 12 décembre 2002, 7 octobre 2009, 14 novembre 2011 et 21 décembre 2013, le 7^o est remplacé par ce qui suit :

« 7^o au congé pour interruption de la carrière professionnelle, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, de l'interruption de la carrière pour congé parental et de l'interruption de la carrière pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave; ».

Art. 5. A l'article 2 du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

1^o au § 1^{er}, il est inséré un 3^o, rédigé comme suit :

« 3^o Lors de la fixation d'un congé ou d'une absence en application de l'article 10, 11, 15, 20, 21, 22, 38 et 41, un jour de travail représente 7 h. 36 min. lorsque l'agent travaille selon un régime de la semaine de travail de 38 heures ou 7 h. 12 min. dans le régime de la semaine de travail de 36 heures. »;

2^o au § 1^{er}, il est inséré un alinéa 3, rédigé comme suit :

"Par dérogation au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, un régime de travail spécifique peut être déterminé sur base d'une semaine de travail de 38 heures et d'une semaine de travail de 40 heures si ceci est nécessaire pour le fonctionnement du service, avec un arrêté délibéré en conseil des ministres et avec l'autorisation du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions."

Art. 6. Dans le même arrêté, il est inséré un article 8bis rédigé comme suit :

« Art. 8bis. § 1^{er}. L'agent qui désire bénéficier d'un congé parental en application des articles 34 et 35, d'une interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 116, d'une absence de longue durée pour raisons personnelles en application de l'article 113 ou de prestations réduites pour convenance personnelle en application de l'article 140, communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication se fait par écrit au moins deux mois avant le début du congé, à moins qu'à la demande de l'agent, l'autorité n'accepte un délai plus court. Chaque prolongation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration de la période en cours.

HOOFDSTUK II. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector*

Art. 3. Artikel 14 van het koninklijk besluit van 10 april 1995 ter uitvoering van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, vervangen bij het koninklijk besluit van 28 januari 2002, wordt aangevuld met een lid, luidende :

"Het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding wordt ambtshalve opgeschort wanneer het vastbenoemd personeelslid van een overheidsdienst vermeld in artikel 2, eerste lid, 1^o, van de wet, één van de volgende verloven geniet :

- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof en opvangverlof;

- verlof voor loopbaanonderbreking teneinde palliatieve zorg te verstrekken of voor het bijstaan van of voor het verstrekken van verzorging aan een lid van het gezin of aan een familielid.

Wanneer het vastbenoemd personeelslid, in toepassing van het tweede lid, niet tijdens een volledige maand het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding heeft genoten, dan wordt de premie bedoeld in artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller het aantal kalenderdagen van de periode van het verlof voor halftijdse vervroegde uittreding en de noemer het aantal kalenderdagen van de maand.

In de andere gevallen, wanneer de vijftig procent van de wedde niet volledig wordt betaald, wordt de premie bedoeld in artikel 4, § 1, eerste lid, van de wet, prorata verminderd."

HOOFDSTUK III. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen*

Art. 4. In artikel 1, § 2, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 mei 1999, 10 juni 2002, 12 december 2002, 7 oktober 2009, 14 november 2011 en 21 december 2013, wordt de bepaling onder 7^o vervangen als volgt :

"7^o het verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van de loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging, de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte;"

Art. 5. In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in § 1 wordt een 3^o ingevoegd, luidende :

"3^o Bij de vaststelling van een verlof of een afwezigheid in toepassing van artikel 10, 11, 15, 20, 21, 22, 38 en 41 wordt één werkdag gelijkgesteld aan 7 u. 36 min. wanneer de ambtenaar werkt volgens een stelsel van de 38 uren-werkweek of 7 u. 12 min. in het stelsel van de 36 uren-werkweek;"

2^o in § 1 wordt een derde lid ingevoegd, luidende :

"In afwijking van § 1, eerste lid, 3^o, kan een specifieke arbeidsregeling worden bepaald op basis van een 38 uren-werkweek en een 40 uren-werkweek indien dit noodzakelijk is voor de werking van de dienst, met een in ministerraad overlegd besluit en met machtiging door de minister die ambtenarenzaken in zijn bevoegdheden heeft."

Art. 6. In hetzelfde besluit wordt een artikel 8bis ingevoegd, luidende :

"Art. 8bis. § 1. De ambtenaar die een ouderschapsverlof wenst te genieten in toepassing van de artikelen 34 en 35, een loopbaanonderbreking in toepassing van artikel 116, een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden in toepassing van artikel 113 of verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden in toepassing van artikel 140, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan.

Die mededeling gebeurt schriftelijk en minstens twee maanden vóór de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de ambtenaar een kortere termijn aanvaardt. Voor elke verlenging wordt een aanvraag van de betrokken ambtenaar vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van de lopende periode worden ingediend.

§ 2. Le cas échéant, le régime de travail pour la réduction des prestations par application des articles 34, 35, 116 et 140, est fixé comme suit :

1° la réduction des prestations d'un dixième est un régime de travail en vertu duquel l'agent est tenu d'accomplir un dixième de prestations en moins que celles afférentes à une mise au travail à temps plein; la répartition des prestations est établie par demi-jours, par jours entiers ou par heures et les prestations peuvent être réparties sur deux semaines;

2° la réduction des prestations d'un cinquième est un régime de travail en vertu duquel l'agent est tenu d'accomplir un cinquième de prestations en moins que celles afférentes à une mise au travail à temps plein; la répartition des prestations est établie par demi-jours, par jours entiers ou par heures sur une semaine;

3° la réduction des prestations d'un quart est un régime de travail en vertu duquel l'agent est tenu d'accomplir un quart de prestations en moins que celles afférentes à une mise au travail à temps plein; la répartition des prestations est établie par demi-jours, par jours entiers ou par heures sur deux semaines;

4° la réduction des prestations d'un tiers est un régime de travail en vertu duquel l'agent est tenu d'accomplir un tiers de prestations en moins que celles afférentes à une mise au travail à temps plein; la répartition des prestations est établie par demi-jours, par jours entiers ou par heures sur trois semaines;

5° la réduction des prestations de moitié est un régime de travail en vertu duquel l'agent est tenu d'accomplir la moitié de prestations en moins que celles afférentes à une mise au travail à temps plein; la répartition des prestations est établie par demi-jours, par jours entiers ou par heures, sur une semaine ou un mois.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les régimes de travail énumérés à l'alinéa 1^{er} peuvent être adaptés de manière à pouvoir être insérés dans un système de travail en équipe.

§ 3. La demande du congé en application du paragraphe 1^{er} précise les souhaits de l'agent concernant le jour ou les jours auxquels il est en congé.

Le président du comité de direction, le secrétaire général ou leur délégué accorde le congé et détermine le calendrier de travail. Si l'agent n'est pas d'accord avec le calendrier de travail, il peut renoncer à sa demande de congé.

En fonction des besoins du service ou à la demande de l'agent, le calendrier de travail peut être adapté par le président du comité de direction, le secrétaire général ou leur délégué. Ces derniers informent l'agent de cette adaptation deux mois à l'avance.

Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible par accord mutuel entre l'agent et son chef fonctionnel. ».

Art. 7. L'article 11 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 5 septembre 2002, 12 octobre 2005 et 14 novembre 2011, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 11. § 1^{er}. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris au choix de l'agent dans le respect toutefois des nécessités du service.

Si le congé est fractionné et si l'agent le demande, ce congé comporte une période continue d'au moins deux semaines.

§ 2. Le président du comité de direction ou le secrétaire général fixe les modalités d'un report éventuel du congé annuel de vacances à l'année suivante. Ce report est valable un an au maximum.

Lorsque l'agent n'a pas pu prendre l'entièreté ou une partie de son congé annuel de vacances à cause d'une absence pour maladie, un accident de travail ou sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le report n'est pas limité à un an. Au retour de l'agent, le congé annuel de vacances est pris au choix de l'agent dans le respect toutefois des nécessités du service.

§ 3. Le nombre de jours ouvrables de congé annuel de vacances qui peut être épargné est limité au nombre de jours ouvrables de congé annuel de vacances supérieur à la durée minimale pour des prestations à temps plein fixée à l'article 9 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, entre en considération. Ce nombre est calculé au prorata pour les travailleurs à temps partiel.

Le nombre total de jours de congé annuel de vacances ainsi épargnés ne peut pas dépasser les 100 jours ouvrables.

§ 2. In voorkomend geval wordt de arbeidsregeling voor de vermindering van de prestaties in toepassing van artikel 34, 35, 116 en 140, als volgt bepaald :

1° de vermindering van de prestaties met één tiende is een arbeidsregeling waarbij de ambtenaar één tiende minder prestaties dient te verrichten dan die verbonden aan een voltijdse tewerkstelling; de verdeling van de prestaties geschiedt in halve dagen, volledige dagen of in uren en kunnen gespreid worden over twee weken;

2° de vermindering van de prestaties met één vijfde is een arbeidsregeling waarbij de ambtenaar één vijfde minder prestaties dient te verrichten dan die verbonden aan een voltijdse tewerkstelling; de verdeling van de prestaties geschiedt in halve dagen, volledige dagen of in uren gespreid over één week;

3° de vermindering van de prestaties met één vierde is een arbeidsregeling waarbij de ambtenaar één vierde minder prestaties dient te verrichten dan die verbonden aan een voltijdse tewerkstelling; de verdeling van de prestaties geschiedt in halve dagen, volledige dagen of in uren gespreid over twee weken;

4° de vermindering van de prestaties met één derde is een arbeidsregeling waarbij de ambtenaar één derde minder prestaties dient te verrichten dan die verbonden aan een voltijdse tewerkstelling; de verdeling van de prestaties geschiedt in halve dagen, volledige dagen of in uren gespreid over drie weken;

5° de vermindering van de prestaties met de helft is een arbeidsregeling waarbij de ambtenaar de helft minder prestaties dient te verrichten die verbonden zijn aan een voltijdse tewerkstelling; de verdeling van de prestaties geschiedt in halve dagen, volledige dagen of in uren gespreid over een week of een maand.

In afwijking van het eerste lid kunnen de arbeidsregelingen opgesomd in het eerste lid worden aangepast zodat ze in een ploegensysteem kunnen worden ingepast.

§ 3. De aanvraag van het verlof in toepassing van paragraaf 1, bevat de wensen van de ambtenaar rond de dag of de dagen waarop hij in verlof is.

De voorzitter van het directiecomité, de secretaris-generaal of hun afgevaardigde kent het verlof toe en bepaalt de werkkalender. Indien de ambtenaar niet akkoord gaat met de werkkalender, kan hij van zijn verlofaanvraag afzien.

In functie van de noden van de dienst of op vraag van de ambtenaar kan de werkkalender door de voorzitter van het directiecomité, de secretaris-generaal of hun afgevaardigde worden aangepast. Deze laatste brengen de ambtenaar twee maanden op voorhand op de hoogte van deze aanpassing.

Een tijdelijke aanpassing van de werkkalender is mogelijk bij onderling akkoord tussen de ambtenaar en zijn functionele chef.".

Art. 7. Artikel 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 september 2002, 12 oktober 2005 en 14 november 2011, wordt vervangen als volgt :

"Art. 11. § 1. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het jaarlijks vakantieverlof wordt genomen naar keuze van de ambtenaar en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Indien het verlof gesplitst wordt en indien de ambtenaar het vraagt, omvat het een doorlopende periode van ten minste twee weken.

§ 2. De voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal bepaalt de modaliteiten van een eventuele overdracht van jaarlijks vakantieverlof naar het volgende jaar. Deze overdracht geldt voor maximum één jaar.

Indien de ambtenaar zijn volledig jaarlijks vakantieverlof of een deel ervan niet heeft kunnen opnemen ten gevolge van een afwezigheid wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van of naar het werk of wegens een beroepsziekte, dan is de overdracht niet beperkt tot één jaar. Bij de terugkeer van de ambtenaar wordt het jaarlijks vakantieverlof opgenomen naar keuze van de ambtenaar en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

§ 3. Op jaarbasis wordt het aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof dat kan worden opgespaard, begrensd tot het aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof dat hoger ligt dan de minimumduur bij voltijdse prestaties vastgelegd in artikel 9 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector komt in aanmerking. Voor deeltijdwerkers wordt dit pro rata berekend.

Het totale opgespaarde jaarlijkse vakantieverlof mag niet hoger liggen dan 100 werkdagen.

Pour déterminer la durée maximum de 100 jours ouvrables définie à l'alinéa 2, il n'est pas tenu compte du congé annuel de vacances qui est reporté en application du paragraphe 2.

Les jours de congé annuel de vacances épargnés sont pris au choix de l'agent dans le respect toutefois des nécessités du service.

Si l'agent souhaite prendre une période continue d'au moins 20 jours ouvrables de congé annuel de vacances épargnés, il doit, par dérogation à l'alinéa 4, en faire la demande deux mois avant le début de son congé, à moins que l'autorité dont il relève n'accepte un délai plus court. Ce congé ne peut pas lui être refusé pour des raisons de service.

Par dérogation aux alinéas 4 et 5, le congé annuel de vacances épargné peut commencer le premier jour de la semaine qui suit la demande lorsque l'agent est confronté à une hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un enfant, du père ou de la mère de l'agent ou d'un enfant, du père ou de la mère de son conjoint. ».

Art. 8. Au paragraphe 2 de l'article 12 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 12 octobre 2005, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3 :

« Si l'agent n'a pas pris son congé annuel de vacances épargné en application de l'article 11, § 3, avant de quitter le service, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris.

En cas de décès de l'agent, l'allocation compensatoire pour les jours de congé annuel de vacances non pris est payée aux héritiers, y compris les jours de congé annuel de vacances épargnés en application de l'article 11, § 3. ».

Art. 9. L'article 13 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 31 janvier 2009 et modifié par l'arrêté royal du 14 novembre 2011, est abrogé.

Art. 10. L'article 34 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 26 mai 1999 et modifié par l'arrêté royal du 12 décembre 2002, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 34. § 1^{er}. L'agent en activité de service obtient, lors de la naissance, de l'adoption de son enfant ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil, un congé parental qui peut être pris :

- soit sous la forme d'un congé à temps plein durant une période de trois mois; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée par mois;

- soit, quand il est employé à temps plein, sous la forme d'une réduction des prestations de moitié durant une période de six mois; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

- soit, quand il est employé à temps plein, sous la forme d'une réduction des prestations d'un cinquième durant une période de quinze mois; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

L'agent a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues à l'alinéa 1^{er}. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois de congé à temps plein est équivalent à deux mois de prestations réduites de moitié et à cinq mois de prestations réduites d'un cinquième.

L'agent a droit au congé parental :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

- en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où l'agent a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

- en raison d'un placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil, à partir du placement de l'enfant dans la famille jusqu'à la fin du placement et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, il n'y a pas de limite d'âge.

Bij de vaststelling van de maximumduur van 100 werkdagen bepaald in het tweede lid wordt geen rekening gehouden met het jaarlijks vakantieverlof dat overgedragen wordt in toepassing van paragraaf 2.

Het opgespaarde jaarlijks vakantieverlof wordt genomen naar keuze van de ambtenaar en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Indien de ambtenaar een doorlopende periode van ten minste 20 werkdagen opgespaard jaarlijks vakantieverlof wenst op te nemen dan dient hij dit, in afwijking van het vierde lid, twee maanden voor de aanvraag ervan aan te vragen, tenzij de overheid waaronder hij ressorteert een kortere termijn aanvaardt. Dit verlof kan hem niet geweigerd worden om dienstredenen.

In afwijking van het vierde en vijfde lid, kan het opgespaard jaarlijks vakantieverlof aanvragen op de eerste dag van de week volgend op de aanvraag wanneer de ambtenaar wordt geconfronteerd met een ziekenhuisopname van een persoon die met de ambtenaar onder hetzelfde dak woont of van een kind, de vader of de moeder van de ambtenaar of een kind, de vader of de moeder van zijn echtgenoot(e).".

Art. 8. In paragraaf 2 van artikel 12 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 12 oktober 2005, wordt er tussen het tweede en het derde lid twee leden ingevoegd, luidende :

"Indien de ambtenaar zijn jaarlijks vakantieverlof opgespaard in toepassing van artikel 11, § 3, niet heeft opgenomen vooraleer hij de dienst verlaat, dan heeft hij recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Bij het overlijden van de ambtenaar wordt de compensatietoelage voor niet opgenomen dagen jaarlijks vakantieverlof uitbetaald aan de erfgenamen, met in begrip van het jaarlijks vakantieverlof opgespaard in toepassing van artikel 11, § 3."

Art. 9. Artikel 13 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 31 januari 2009 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 november 2011, wordt opgeheven.

Art. 10. Artikel 34 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 26 mei 1999 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 december 2002, wordt vervangen als volgt :

"Art. 34. § 1. Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van zijn kind of bij de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg, een ouderschapsverlof toegestaan dat kan genomen worden :

- hetzij gedurende een periode van drie maanden als voltijds verlof; op vraag van de ambtenaar kan deze periode worden opgesplitst in maanden;

- hetzij gedurende een periode van zes maanden in het kader van een vermindering van de prestaties met de helft wanneer hij voltijds tewerkgesteld is; op vraag van de ambtenaar kan deze periode worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

- hetzij gedurende een periode van vijftien maanden in het kader van een vermindering van de prestaties met één vijfde wanneer hij voltijds tewerkgesteld is; op vraag van de ambtenaar kan deze periode worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De ambtenaar heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in het eerste lid. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand voltijds verlof gelijk is aan twee maanden verminderde prestaties met de helft en gelijk is aan vijf maanden verminderde prestaties met één vijfde.

De ambtenaar heeft recht op het ouderschapsverlof :

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;

- in het kader van de adoptie van een kind gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft, tot het kind twaalf jaar wordt;

- in het kader van een plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg vanaf het ogenblik van de plaatsing van het kind in het gezin tot het einde van de plaatsing en uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft, die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, is er geen leeftijdsgrens.

La condition du douzième unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

§ 2. Le congé parental visé par le présent article n'est pas rémunéré; il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. ».

Art. 11. L'article 36 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 14 novembre 2011, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« La durée maximum du congé d'adoption est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 36bis, que l'agent a déjà obtenu pour le même enfant. ».

Art. 12. A l'article 109 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2002, l'alinéa 3 est abrogé.

Art. 13. L'article 113 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2002, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 113. L'agent obtient l'autorisation de s'absenter à temps plein pour une période de quatre ans au maximum pour l'ensemble de sa carrière.

Si cette absence est fractionnée, la période d'absence doit être de six mois au moins.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'agent peut demander six fois sur l'ensemble de sa carrière à s'absenter pour une période d'un mois. ».

Art. 14. A l'article 116 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 26 mai 1999, 10 juin 2002 et 28 décembre 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 5 est abrogé;

2° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. L'agent qui désire interrompre sa carrière professionnelle joint à la communication visée à l'article 8bis le formulaire de demande d'allocations visé à l'article 134. ».

Art. 15. L'article 140 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 17 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art.140. L'agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

L'agent est tenu d'accomplir la moitié, les deux tiers, les trois quarts, les quatre cinquièmes ou les neuf dixièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

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

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

Art. 16. A l'article 142, § 2, du même arrêté, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 17. A l'article 152 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 10 juin 2002 et 12 décembre 2002, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 4 et 5 :

« Les agents qui bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 9 mars 2017 modifiant diverses dispositions en matière de travail flexible dans le secteur public, d'une absence de longue durée ou des prestations réduites pour raisons personnelles, restent régis par les dispositions qui leur étaient applicables jusqu'à l'expiration de la période d'absence en cours. ».

Art. 18. A l'article 153 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 10 juin 2002 et 12 décembre 2002, les alinéas suivants sont insérés entre les alinéas 4 et 5 :

« Pour les agents qui ont bénéficié entre le 1^{er} décembre 1998 et le 1^{er} avril 2017 d'une absence de longue durée pour raisons personnelles, ces périodes d'absence sont imputées sur la durée maximum visée à l'article 113.

Pour les agents qui ont bénéficié entre le 1^{er} décembre 1998 et le 1^{er} avril 2017 d'un congé parental en application de l'article 34, ces périodes de congé sont imputées sur la durée maximum visée à l'article 34. ».

Aan de voorwaarde van de twaalfde verjaardag moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

§ 2. Het in dit artikel beoogde ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd; voor het overige wordt het gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.".

Art. 11. Artikel 36 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 14 november 2011, wordt aangevuld met een lid, luidende :

"De maximumduur van het adoptieverlof wordt verminderd met het aantal weken opvangverlof in toepassing van artikel 36bis, dat de ambtenaar reeds heeft bekomen voor hetzelfde kind."

Art. 12. In artikel 109 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 13. Artikel 113 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

"Art. 113. De ambtenaar bekomt een voltijds onbetaald verlof voor een periode van maximum vier jaar tijdens de hele loopbaan.

Bij opsplitsing van deze afwezigheid moet de afwezigheid minstens zes maanden bedragen.

In afwijking van het tweede lid, kan de ambtenaar zes maal tijdens de hele loopbaan vragen om een afwezigheid van één maand te bekomen."

Art. 14. In artikel 116 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 mei 1999, 10 juni 2002 en 28 december 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt het vijfde lid opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt :

"§ 2. De ambtenaar die zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken, voegt bij de mededeling bedoeld in artikel 8bis het formulier voor de aanvraag om uitkeringen bedoeld in artikel 134."

Art. 15. Artikel 140 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 januari 2007, wordt vervangen als volgt :

"Art.140. De ambtenaar mag zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden.

De ambtenaar moet de helft, twee derden, drie vierden, vier vijfden of negen tienden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden.

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

Art. 16. In artikel 142, § 2, van hetzelfde besluit, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 17. In artikel 152 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 2002 en 12 december 2002, wordt tussen het vierde en het vijfde lid het volgende lid ingevoegd :

"De ambtenaren die op datum van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 9 maart 2017 tot wijziging van diverse bepalingen rond flexwerk in de overheidssector een afwezigheid van lange duur of verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden genieten, blijven onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren, tot de aan de gang zijnde periode van afwezigheid is afgelopen."

Art. 18. In artikel 153 van hetzelfde besluit gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 juni 2002 en 12 december 2002, wordt tussen het vierde en het vijfde lid de volgende leden ingevoegd :

"Voor de ambtenaren die tussen 1 december 1998 en 1 april 2017 een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden hebben genoten, worden deze periodes van afwezigheid aangerekend op de maximumduur vermeld in artikel 113.

Voor de ambtenaren die tussen 1 december 1998 en 1 april 2017 een ouderschapsverlof in toepassing van artikel 34 hebben genoten, worden deze periodes van verlof aangerekend op de maximumduur vermeld in artikel 34. "

CHAPITRE IV. — *Modification de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région*

Art. 19. Dans les 1° et 2° de l'article 11, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région, remplacé par l'arrêté royal du 23 octobre 2003, les mots « , une institution publique de sécurité sociale, un organisme d'intérêt public fédéral » sont chaque fois insérés entre les mots « un service public fédéral » et les mots « ou un établissement scientifique de l'Etat, ».

CHAPITRE V. — *Modification de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative*

Art. 20. Dans l'intitulé de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans la fonction publique fédérale administrative, les mots « au télétravail » sont remplacés par les mots « au télétravail et au travail en bureau satellite ».

Art. 21. A l'article 2, alinéa 1^{er} du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 7 octobre 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1° il est inséré un 1°/1 rédigé comme suit :

« 1°/1 travail en bureau satellite : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui est normalement effectué dans le service d'affectation est effectué dans un bureau satellite, c'est-à-dire un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du membre du personnel par l'employeur. Plusieurs employeurs peuvent s'entendre pour aménager ensemble des locaux en vue de les mettre à la disposition des membres de leur personnel; »;

2° il est inséré un 2°/1 rédigé comme suit :

« 2°/1 travailleur en bureau satellite : tout membre du personnel qui effectue du travail en bureau satellite; »;

3° il est inséré un 6° rédigé comme suit :

« 6° supérieur hiérarchique : l'agent auquel le titulaire de la fonction de management N-1 ou de la fonction d'encadrement qui dirige ce service ou, à défaut, le fonctionnaire dirigeant ou son délégué a attribué la responsabilité d'un service ou d'une équipe et qui exerce de ce fait l'autorité directe sur les membres du personnel de ce service ou de cette équipe; »;

4° il est inséré un 7° rédigé comme suit :

« 7° chef fonctionnel : l'agent, le contractuel ou le statutaire relevant d'une autre situation juridique qui, sous la responsabilité du supérieur hiérarchique d'un membre du personnel, a un lien d'autorité directe sur ce dernier dans l'exercice quotidien de ses fonctions. ».

Art. 22. L'article 3 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 3. La décision de pouvoir recourir au télétravail et/ou au travail en bureau satellite dans une institution est prise par le comité de direction.

La décision de recourir effectivement au télétravail ou au travail en bureau satellite est prise par le chef fonctionnel ou le supérieur hiérarchique. ».

Art. 23. L'article 4 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 4. Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Le télétravail et le travail en bureau satellite ne donnent pas droit à une indemnité de séjour, quel que soit l'endroit où ils sont exécutés. ».

HOOFDSTUK IV. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest*

Art. 19. In de bepalingen onder 1° en 2° van het artikel 11, § 1, van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest, vervangen bij het koninklijk besluit van 23 oktober 2003, worden de woorden “, een openbare instelling van sociale zekerheid, een federale instelling van openbaar nut” ingevoegd tussen de woorden “een federale overheidsdienst” en de woorden “of een wetenschappelijke instelling van de Staat”.

HOOFDSTUK V. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt*

Art. 20. In het opschrift van het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt, worden de woorden “het telewerk” vervangen door de woorden “het telewerk en het satellietwerk”.

Art. 21. In artikel 2, eerste lid, van hetzelfde besluit gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° een 1°/1 wordt ingevoegd, luidende :

“1°/1 satellietwerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruik van informatietechnologie, werkzaamheden die normaliter verricht worden in de dienst van aanwijzing worden verricht in een satellietkantoor, d.w.z. een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever of een lokaal dat de werkgever aan het personeelslid ter beschikking stelt. Verschillende werkgevers kunnen overeenkomen om samen lokalen in te richten met het oog op deze ter beschikking te stellen van hun personeelsleden;”;

2° een 2°/1 wordt ingevoegd, luidende :

“2°/1 satellietwerker : elk personeelslid dat satellietwerk verricht;”;

3° een 6° wordt ingevoegd, luidende :

“6° hiërarchische meerdere : de ambtenaar aan wie de houder van de managementfunctie N-1 of van de staffunctie die deze dienst leidt of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde de verantwoordelijkheid over een dienst of over een team heeft toegekend en die dienstengevolge rechtstreeks gezag uitoefent over de personeelsleden van die dienst of van dat team;”;

4° een 7° wordt ingevoegd, luidende :

“7° functionele chef : de ambtenaar, de contractueel of de statutair die onder een andere rechtstoestand ressorteert die, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere van een personeelslid, een rechtstreekse gezagsrelatie heeft ten aanzien van deze laatste bij het dagelijks uitoefenen van zijn ambt.”.

Art. 22. Artikel 3 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Art. 3. De beslissing om op telewerk en/of op satellietwerk beroep te kunnen doen in een instelling wordt door het directiecomité genomen.

De beslissing om effectief beroep te doen op telewerk of satellietwerk wordt genomen door de functionele chef of de hiërarchische meerdere.”.

Art. 23. Artikel 4 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Art. 4. Het telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Het telewerk en het satellietwerk geven geen recht op een verblijfsvergoeding, dit ongeacht de plaats waar het wordt uitgeoefend.”.

Art. 24. A l'article 5 du même arrêté, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

« § 4. Le télétravail ne peut pas occuper, sur une période d'un an, plus de trois cinquièmes du régime de travail qui est applicable au télétravailleur.

Le télétravail et le travail en bureau satellite ne peuvent ensemble jamais occuper la totalité du régime de travail applicable au membre du personnel. ».

Art. 25. A l'article 6 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots « le télétravail » et les mots « le télétravailleur » sont respectivement remplacés par les mots « le télétravail ou le travail en bureau satellite » et les mots « le télétravailleur ou le travailleur en bureau satellite »;

2° au paragraphe 2, les mots « le télétravailleur est tenu » sont remplacés par les mots « le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite sont tenus »;

3° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite gèrent l'organisation de leur travail dans le respect de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et de la proposition visée à l'article 9. »;

2° au paragraphe 4, les mots « le télétravailleur accède » sont remplacés par les mots « le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite accèdent ».

Art. 26. A l'article 8 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « les télétravailleurs » sont remplacés par les mots « les télétravailleurs et les travailleurs en bureau satellite »;

2° à l'alinéa 2, les mots « l'introduction du télétravail » sont remplacés par les mots « l'introduction du télétravail et/ou du travail en bureau satellite »;

3° à l'alinéa 3, les mots « en matière de télétravail » sont remplacés par les mots « en matière de télétravail et/ou de travail en bureau satellite ».

Art. 27. Dans le même arrêté, il est inséré un article 9bis rédigé comme suit :

« Art. 9bis. L'article 9 s'applique également au travailleur en bureau satellite. ».

Art. 28. A l'article 10, alinéa 1^{er}, du même arrêté, les mots « au télétravailleur » et les mots « les équipements nécessaires au télétravail » sont respectivement remplacés par les mots « au télétravailleur et au travailleur en bureau satellite » et par les mots « les équipements nécessaires au télétravail et au travail dans un bureau satellite ».

Art. 29. L'article 11 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 11. Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite prennent dûment soin des équipements qui leur sont confiés.

Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite ne rassemblent ni ne diffusent de données étrangères au travail via Internet. Ils n'utilisent pas le matériel mis à disposition à des fins privées. ».

Art. 30. A l'article 12 du même arrêté, les mots « au télétravailleur » sont remplacés par les mots « au télétravailleur et au travailleur en bureau satellite ».

Art. 31. A l'article 13 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« L'employeur est tenu des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite dans le cadre du télétravail et du travail en bureau satellite sauf dol ou faute lourde du télétravailleur et du travailleur en bureau satellite. »;

2° à l'alinéa 2, les mots « le télétravailleur fournit » sont remplacés par les mots « le télétravailleur ou le travailleur en bureau satellite fournit ».

Art. 24. In artikel 5 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 4 vervangen als volgt :

“§ 4. Telewerk mag, over een periode van een jaar, niet meer dan drie vijfden van de arbeidsregeling die op de telewerker van toepassing is beslaan.

Telewerk en satellietwerk mogen samen nooit gelijk zijn aan de arbeidsregeling die op het personeelslid van toepassing is.”.

Art. 25. In artikel 6 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 worden de woorden “het telewerk” en de woorden “de telewerker” respectievelijk vervangen door de woorden “het telewerk of het satellietwerk” en de woorden “de telewerker of de satellietwerker”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “is de telewerker” vervangen door de woorden “zijn de telewerker en de satellietwerker”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

“§ 3. De telewerker en de satellietwerker zorgen voor de organisatie van hun werk rekening houdend met de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en van het voorstel bedoeld in artikel 9.”;

2° in paragraaf 4 worden de woorden “de telewerker toegang heeft” vervangen door de woorden “de telewerker en de satellietwerker toegang hebben”.

Art. 26. In artikel 8 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden “de telewerkers” vervangen door de woorden “de telewerkers en de satellietwerkers”;

2° in het tweede lid worden de woorden “de invoering van telewerk” vervangen door de woorden “de invoering van telewerk en/of satellietwerk”;

3° in het derde lid worden de woorden “inzake telewerk” vervangen door de woorden “inzake telewerk en/of satellietwerk”.

Art. 27. In hetzelfde besluit word een artikel 9bis ingevoegd, luidende :

“Art. 9bis. Artikel 9 is eveneens van toepassing op de satellietwerker.”.

Art. 28. In artikel 10, eerste lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “de voor telewerk benodigde apparatuur” vervangen door de woorden “de voor telewerk en satellietwerk benodigde apparatuur”.

Art. 29. Artikel 11 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Art. 11. De telewerker en de satellietwerker gaan zorgvuldig om met de hen ter beschikking gestelde apparatuur.

De telewerker en de satellietwerker verzamelen of verspreiden via internet geen gegevens die geen verband vertonen met de arbeid. Zij gebruiken het ter zijn beschikking gesteld materiaal niet voor private doelstellingen.”.

Art. 30. In artikel 12 van hetzelfde besluit worden de woorden “de telewerker” vervangen door de woorden “de telewerker en de satellietwerker”.

Art. 31. In artikel 13 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt :

“De kosten die voortvloeien uit verlies of beschadiging van de door de telewerker en de satellietwerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk en het satellietwerk, zijn voor rekening van de werkgever, behalve bij bedrog of zware schuld van de telewerker en de satellietwerker.”;

2° in het tweede lid worden de woorden “verschafte de telewerker” vervangen door de woorden “verschafte de telewerker of de satellietwerker”.

Art. 32. A l'article 14 du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. En cas de panne d'un équipement utilisé par le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite ou en cas de force majeure les empêchant d'effectuer leur travail, ceux-ci en informent immédiatement l'employeur. ».

Art. 33. A l'article 15 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « le télétravailleur » sont remplacés par les mots « le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite »;

2° à la première phrase de l'alinéa 2, les mots « le télétravailleur » sont remplacés par les mots « le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite »;

3° à la deuxième phrase de l'alinéa 2, les mots « le télétravailleur doit » sont remplacés par les mots « le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite doivent »;

4° l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit :

« L'employeur informe en particulier le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci par le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite. ».

CHAPITRE VI. — *Modification de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public*

Art. 34. A l'article 4, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Art. 4. § 1^{er}. Le membre du personnel qui désire faire usage du droit à la semaine de quatre jours avec prime introduit à cet effet une demande auprès de l'autorité dont il relève et ce, au moins deux mois avant le début de la période, à moins qu'à la demande du membre du personnel, l'autorité n'accepte un délai plus court. ».

Art. 35. A l'article 6, § 3, du même arrêté, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Le membre du personnel qui désire faire usage du droit à la semaine de quatre jours sans prime introduit à cet effet une demande auprès de l'autorité dont il relève et ce, au moins deux mois avant le début de la période, à moins qu'à la demande du membre du personnel, l'autorité n'accepte un délai plus court. ».

Art. 36. A l'article 9 du même arrêté, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Le membre du personnel nommé à titre définitif qui désire faire usage du droit au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans introduit à cet effet une demande auprès de l'autorité dont il relève et ce, au moins deux mois avant le début de la période, à moins qu'à la demande du membre du personnel, l'autorité n'accepte un délai plus court. ».

Art. 37. L'article 10 du même arrêté, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le congé pour le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans est suspendu d'office lorsque le membre du personnel nommé à titre définitif bénéficie de l'un des congés suivants :

- congé parental;
- congé d'adoption et congé d'accueil;

• congé pour interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs ou pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille.

Lorsqu'un membre du personnel nommé à titre définitif, en application de l'alinéa 3, n'a pas bénéficié du congé pour le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pendant un mois complet, la prime visée à l'article 8 de la loi est alors multipliée par une fraction dont le numérateur est le nombre de jours de calendrier de la période du congé pour travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans et le dénominateur est le nombre de jours de calendrier du mois.

Dans les autres cas, lorsque les cinquante pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime visée à l'article 8 de la loi est réduite de façon proportionnelle. ».

Art. 32. In artikel 14 van hetzelfde besluit worden wordt het eerste lid vervangen als volgt :

“Art. 14. De telewerker en de satellietwerker brengen onmiddellijk de werkgever op de hoogte van een defect aan de door hen gebruikte apparatuur of van een geval van overmacht waardoor zij hun werk niet kunnen verrichten.”.

Art. 33. In artikel 15 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden “de telewerker” vervangen door de woorden “de telewerker en de satellietwerker”;

2° in de eerste zin van het tweede lid worden de woorden “de telewerker” vervangen door de woorden “de telewerker en de satellietwerker”;

3° in de tweede zin van het tweede lid worden de woorden “de telewerker moet” vervangen door de woorden “de telewerker en de satellietwerker moeten”;

4° het derde lid wordt vervangen als volgt :

“De werkgever informeert de telewerker en de satellietwerker in het bijzonder omtrent de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of -faciliteiten en de sancties ingeval zij zich niet aan die beperkingen houden.”.

HOOFDSTUK VI. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector*

Art. 34. In artikel 4, § 1, van het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, wordt het eerste lid vervangen als volgt :

“Art. 4. § 1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek met premie dient daartoe bij de overheid waaronder hij ressorteert een aanvraag in. Hij doet dit minstens twee maanden vóór de aanvang van de periode, tenzij de overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt.”.

Art. 35. In artikel 6, § 3, van hetzelfde besluit, wordt het eerste lid vervangen als volgt :

“§ 3. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op de vierdagenweek zonder premie dient daartoe bij de overheid waaronder hij ressorteert een aanvraag in. Hij doet dit minstens twee maanden vóór de aanvang van de periode, tenzij de overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt.”.

Art. 36. In artikel 9 van hetzelfde besluit, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt :

“§ 1. Het vastbenoemd personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar dient daartoe bij de overheid waaronder hij ressorteert een aanvraag in. Hij doet dit minstens twee maanden vóór de aanvang van de periode, tenzij de overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt.”.

Art. 37. Artikel 10 van hetzelfde besluit, wordt aangevuld met een lid, luidende :

“Het verlof voor halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar wordt ambshalve opgeschort wanneer het vastbenoemd personeelslid één van de volgende verloven geniet :

- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof en opvangverlof;

• verlof voor loopbaanonderbreking teneinde palliatieve zorg te verstrekken of voor het bijstaan van of voor het verstrekken van verzorging aan een lid van het gezin of aan een familielid.

Wanneer het vastbenoemd personeelslid, in toepassing van het derde lid, niet tijdens een volledige maand het verlof voor halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar heeft genoten, dan wordt de premie bedoeld in artikel 8 van de wet, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller het aantal kalenderdagen van de periode van het verlof voor halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar en de noemer het aantal kalenderdagen van de maand.

In de andere gevallen, wanneer de vijftig procent van de wedde niet volledig wordt betaald, wordt de premie bedoeld in artikel 8 van de wet, prorata verminderd.”.

CHAPITRE VII. — *Modification de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale*

Art. 38. Dans le titre II de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, il est inséré un chapitre VI/1. - Echelle de traitement dans le cadre d'une affectation temporaire dans une classe inférieure ou un niveau inférieur, qui contient l'article 23/1, rédigé comme suit :

« Art. 23/1. Les agents qui sont affectés temporairement dans une classe inférieure ou dans un grade d'un niveau inférieur, sont rémunérés dans l'échelle de traitement liée à cette classe ou à ce grade qui leur a été attribuée en appliquant de façon inverse les articles 24 et 25. Lorsque l'application en sens inverse des articles 24 et 25 donne la possibilité d'attribuer dans la classe ou le grade deux échelles de traitement différentes, l'agent est rémunéré dans l'échelle de traitement la plus favorable.

L'affectation temporaire n'entraîne pas un recalcul de l'ancienneté pécuniaire.

Durant l'affectation temporaire, les agents bénéficient des montants des allocations et indemnités en rapport avec la classe ou le grade dans lequel ils sont affectés.

A la fin de l'affectation temporaire, les agents sont de nouveau rémunérés dans l'échelle de traitement liée à la dernière rémunération de la classe ou du grade dans lequel ils sont nommés. ».

Art. 39. Dans le même arrêté, il est inséré un article 58/2, rédigé comme suit :

« Art. 58/2. Les agents qui, par affectation temporaire dans une classe inférieure, sont affectés dans une classe inférieure, obtiennent la plus haute échelle de traitement de leur classe qui leur octroie, dans l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire qu'ils comptent dans cette classe, une diminution du traitement annuel d'au moins 3 000 euros.

Les agents qui, par affectation temporaire dans un niveau inférieur, sont affectés dans un grade de niveau B, C ou D, obtiennent la plus haute échelle de traitement de leur grade qui leur octroie, dans l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire qu'ils comptent dans ce grade, une diminution du traitement annuel respectivement d'au moins 1 500 euros, 750 euros et 500 euros.

L'affectation temporaire n'entraîne pas un recalcul de l'ancienneté pécuniaire.

Durant l'affectation temporaire, les agents bénéficient des montants des allocations et indemnités en rapport avec la classe ou le grade dans lequel ils sont affectés.

A la fin de l'affectation temporaire, les agents sont de nouveau rémunérés dans l'échelle de traitement liée à la dernière rémunération de la classe ou du grade dans lequel ils sont nommés. Les mentions obtenues pendant la période pendant laquelle les agents ont été affectés temporairement dans une classe inférieure ou niveau inférieur ne sont pas prises en compte pour l'octroi d'une bonification d'échelle. ».

CHAPITRE VIII. — *Dispositions transitoires et finales*

Art. 40. Le présent arrêté entre en vigueur au 1^{er} avril 2017, à l'exception de l'article 7 qui produit ses effets le 1^{er} janvier 2017, de l'article 8 qui produit ses effets le 12 juin 2014 et de l'article 9 qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

L'article 5, 2^o, s'applique à tous les nouveaux régimes et aux modifications de régimes existants qui ont lieu après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

L'article 6 s'applique à toutes les demandes qui sont faites après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

L'article 7 s'applique au congé annuel de vacances de 2017.

Art. 41. Le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 mars 2017.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre chargé de la Fonction publique,
S. VANDEPUT

HOOFDSTUK VII. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt*

Art. 38. In titel II van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wordt een hoofdstuk VI/1. - Weddeschaal in het kader van een tijdelijke affectatie in een lagere klasse of een lager niveau ingevoegd, dat het artikel 23/1 bevat, luidende :

“Art. 23/1. De ambtenaren die in een lagere klasse of in een graad van een lager niveau tijdelijk zijn geaffecteerd, worden bezoldigd in de weddeschaal die is verbonden aan de klasse of de graad die hun werd toegekend door de omgekeerde toepassing van de artikelen 24 en 25. Wanneer door de toepassing van artikel 24 en 25 in de omgekeerde richting de mogelijkheid ontstaat om in de klasse of de graad twee verschillende weddeschalen toe te kennen, dan wordt de ambtenaar bezoldigd in de gunstigste weddeschaal.

De tijdelijke affectatie brengt geen herberekening van de geldelijke anciënniteit met zich mee.

Tijdens de tijdelijke affectatie genieten de ambtenaren de bedragen van de toelagen en vergoedingen overeenkomstig de klasse of de graad waarin ze zijn geaffecteerd.

Na afloop van de tijdelijke affectatie worden de ambtenaren opnieuw bezoldigd in de weddeschaal van hun laatste bezoldiging van hun klasse of graad waarin ze zijn benoemd. ”.

Art. 39. In hetzelfde besluit wordt een artikel 58/2 ingevoegd, luidende :

“Art. 58/2. De in deze titel bedoelde ambtenaren die, door tijdelijke affectatie in een lagere klasse, worden geaffecteerd in een lagere klasse verkrijgen de hoogste weddeschaal van hun klasse die hen, in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze klasse tellen, een verlaging van de jaarwedde waarborgt van minstens 3.000 euro.

De in deze titel bedoelde ambtenaren die, door tijdelijke affectatie in een lager niveau, worden geaffecteerd in een graad van het niveau B, C of D verkrijgen de hoogste weddeschaal van hun graad die hen, in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze graad tellen, een verlaging van de jaarwedde waarborgt respectievelijk van minstens 1.500 euro, 750 euro en 500 euro.

De tijdelijke affectatie brengt geen herberekening van de geldelijke anciënniteit met zich mee.

Tijdens de tijdelijke affectatie genieten de ambtenaren de bedragen van de toelagen en vergoedingen overeenkomstig de klasse of de graad waarin ze zijn geaffecteerd.

Na afloop van de tijdelijke affectatie worden de ambtenaren opnieuw bezoldigd in de weddeschaal van hun laatste bezoldiging die verbonden is aan hun klasse of graad waarin ze zijn benoemd. De vermeldingen die ze kregen tijdens de periode waarin de ambtenaren in een lagere klasse of in een lager niveau tijdelijk waren geaffecteerd, komen niet in aanmerking voor de toekenning van een schaalbonificatie.”.

HOOFDSTUK VIII. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 40. Dit besluit treedt in werking op 1 april 2017, met uitzondering van artikel 7 dat uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2017, van artikel 8 dat uitwerking heeft met ingang van 12 juni 2014 en van artikel 9 dat in werking treedt op 1 januari 2018.

Het artikel 5, 2^o, is van toepassing op alle nieuwe regelingen en wijzigingen aan bestaande regelingen die gebeuren na de inwerking-treding van dit besluit.

Het artikel 6 is van toepassing op alle aanvragen die gebeuren na de inwerking-treding van dit besluit.

Het artikel 7 is van toepassing op het jaarlijks vakantieverlof van 2017.

Art. 41. De minister bevoegd voor ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 maart 2017.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister belast met Ambtenarenzaken,
S. VANDEPUT