

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR
ET SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C - 2023/48134]

14 DECEMBRE 2023. — Arrêté royal modifiant le PJPOL et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que nous soumettons à Votre signature porte sur une transposition partielle de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et modifie le PJPOL afin de mettre en conformité le statut de la police avec cette directive.

Suite aux remarques formulées par le Conseil d'Etat dans son avis n° 74.358/2 du 20 septembre 2023 au sujet de la motivation circonstanciée de la décision de refus dans le cadre du droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, l'explication suivante peut être donnée.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et dans un souci de sécurité juridique, il y a lieu de maintenir l'exigence de motivation prévue à l'article VI.I.16, § 4, alinéa 3, PJPOL, en projet. L'autorité doit en effet justifier cette décision de manière circonstanciée au sens de la loi précitée, en précisant explicitement que cette appréciation tient compte non seulement des besoins de l'autorité elle-même, mais aussi de ceux du membre du personnel.

Suite aux remarques formulées par l'Organe de contrôle de l'information policière dans son avis n° DA230044 du 5 décembre 2023 concernant la période de conservation et les mesures transitoires, l'explication suivante peut être donnée.

Le projet d'arrêté royal n'impose pas de délai de conservation des données à caractère personnel traitées dans le cadre du congé d'aidant et/ou du droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche. Le projet d'arrêté royal ne prévoit pas non plus, dans le chef de l'autorité compétente ou du membre du personnel, d'obligation de conservation des données à caractère personnel traitées. Néanmoins, l'autorité compétente et le membre du personnel sont en principe libres de conserver les documents concernés, avec la diligence requise, afin de sauvegarder leurs droits et/ou de justifier de l'accomplissement de leurs devoirs. A cet égard, il va de soi que l'autorité compétente, en tant que responsable du traitement, doit veiller à ce que les données collectées ne soient pas conservées plus longtemps que nécessaire au regard de la finalité poursuivie. La consécration explicite d'une obligation réglementaire de conservation n'est donc pas opportune.

Vu ce qui précède, l'autorité compétente ne peut conserver les données traitées dans le cadre du congé d'aidant au-delà du 31 décembre de l'année calendrier au cours de laquelle le congé a été accordé, étant donné que le membre du personnel n'a droit qu'à un seul congé d'aidant par année calendrier.

En ce qui concerne la formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, la conservation des données traitées qui sont nécessaires à l'évaluation de la demande, à l'octroi et à la prise de cette formule souple de travail, doit également être limitée à la durée nécessaire à la finalité. Cela signifie que ces données ne peuvent jamais être conservées plus longtemps que la durée de ce régime de travail.

Il n'est pas nécessaire de prévoir un droit transitoire étant donné que le congé d'aidant, visé à l'article 9 du projet d'arrêté royal, et la formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, visée à l'article 2 du projet d'arrêté royal, sont des régimes entièrement nouveaux. Une demande pour bénéficier d'un de ces régimes ne peut donc être introduite qu'à partir du jour suivant la publication du présent arrêté au *Moniteur belge*.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

La Ministre de l'Intérieur,
A. VERLINDEN

Le Ministre de la Justice,
P. VAN TIGCHELT

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C - 2023/48134]

14 DECEMBER 2023. — Koninklijk besluit tot wijziging van het RPPOL als gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat we ter Uwer ondertekening voorleggen, betreft een gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en wijzigt het RPPOL teneinde het politiestatuut met deze richtlijn in overeenstemming te brengen.

In navolging van de opmerkingen die de Raad van State in haar advies nr. 74.358/2 d.d. 20 september 2023 gegeven heeft aangaande de omstandige motivering van de weigeringsbeslissing in het raam van het recht om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden aan te vragen, kan volgende duiding gegeven worden.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen en met het oog op rechtszekerheid, dient de noodzaak tot motivering, zoals bepaald in het ontwerpartikel VI.I.16, § 4, derde lid, van het RPPOL, behouden te blijven. De overheid dient deze beslissing immers omstandig te motiveren in de zin van de voormelde wet en dient hierbij uitdrukkelijk weer te geven dat bij deze beoordeling niet enkel rekening gehouden werd met de behoeften van de overheid zelf, maar óók met deze van het personeelslid.

In navolging van de opmerkingen die het Controleorgaan op de Politie Informatie in haar advies nr. DA230044 d.d. 5 december 2023 gegeven heeft aangaande de bewaartermijn en de overgangsmaatregelen, kan volgende duiding gegeven worden.

Het ontwerp van koninklijk besluit legt in het raam van het zorgverlof en/of het recht om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden aan te vragen geen bewaartermijn voor de verwerkte persoonsgegevens op. Evenmin voorziet het ontwerp van koninklijk besluit in een bewaarplicht voor verwerkte persoonsgegevens in hoofde van de bevoegde overheid of in hoofde van het personeelslid. Desalniettemin staat het de bevoegde overheid en het personeelslid in beginsel vrij om, in alle zorgvuldigheid, de desbetreffende documenten bij te houden ter vrijwaring van hun rechten en/of ter staving van de nakoming van hun plichten. In dit opzicht is het vanzelfsprekend dat de bevoegde overheid als verwerkingsverantwoordelijke ervoor moet zorgen dat de verzamelde gegevens niet langer worden bewaard dan voor het betrokken doeleinde noodzakelijk is. Het uitdrukkelijk verankeren van een réglementaire bewaarplicht is aldus niet opportuun.

Gelet op het voorgaande, mag de bevoegde overheid de verwerkte gegevens in het raam van het zorgverlof niet bewaren na 31 december van het kalenderjaar waarin het verlof is toegekend, aangezien het personeelslid recht heeft op één zorgverlof per kalenderjaar.

Wat de flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden betreft, dient de bewaring van de verwerkte gegevens, die noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de aanvraag, de toekenning alsook de opname van deze flexibele werkregeling, eveneens beperkt te worden tot de duur noodzakelijk voor het doeleinde. Dit impliceert dat deze gegevens nooit langer bewaard mogen worden dan de duurtijd van dit werkregime.

Het voorzien van overgangsrecht is niet noodzakelijk gelet op het feit dat het zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 9 van het ontwerp van koninklijk besluit, en de flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden, zoals bedoeld in artikel 2 van het ontwerp van koninklijk besluit, geheel nieuwe stelsels betreffen. Een aanvraag om één van deze stelsels te genieten, kan dan ook pas ingediend worden vanaf de dag volgend op de bekendmaking van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad*.

Wij hebben de eer te zijn,

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

De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. VERLINDEN

De Minister van Justitie,
P. VAN TIGCHELT

AVIS 74.358/2 DU 20 SEPTEMBRE 2023 DU CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DE LÉGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRÊTÉ ROYAL 'MODIFIANT LE PJPOL ET TRANSPOSANT PARTIELLEMENT LA DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL'

Le 9 août 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique à communiquer un avis dans un délai de trente jours prorogé de quinze jours (Par courriel du 9 août 2023) jusqu'au 25 septembre 2023, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant le PJPOL et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 20 septembre 2023. La chambre était composée de Martine Baguet, président de chambre, Patrick Ronvaux et Pierre—Olivier de Broux, conseillers d'État, Sébastien Van Drooghenbroeck et Marianne Dony, assesseurs, et Esther Conti, greffier assumé.

Le rapport a été présenté par Roger Wimmer, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Patrick Ronvaux, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 20 septembre 2023.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, 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.

FORMALITÉS PRÉALABLES

1. Les articles VII.16, § 5, alinéa 2, et VIII.IX.4, alinéa 4, en projet (articles 2 et 9 du projet) prévoient que le membre du personnel qui souhaite obtenir une formule souple de travail ou un congé d'aidant doit fournir une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille dont il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Ce faisant, ces dispositions en projet prévoient des traitements de données à caractère personnel.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, ainsi qu'avec l'article 2, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 2018 'relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel', prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national ou d'une proposition de mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

Il s'impose par conséquent de recueillir l'avis de l'Autorité de protection des données concernant ces dispositions (1).

Si l'accomplissement de cette formalité devait encore donner lieu à des modifications autres que de forme et ne résultant pas des suites réservées au présent avis, ces modifications devraient être soumises à nouveau à l'avis de la section de législation conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois 'sur le Conseil d'État' coordonnées le 12 janvier 1973.

ADVIES 74.358/2 VAN 20 SEPTEMBER 2023 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT WIJZIGING VAN HET RPPOL ALS GEDEELTELIJKE OMZETTING VAN RICHTLIJN (EU) 2019/1158 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN 20 JUNI 2019 BETREFFENDE HET EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN VOOR OUDERS EN MANTELZORGERS EN TOT INTREKKING VAN RICHTLIJN 2010/18/EU VAN DE RAAD'

Op 9 augustus 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd met vijftien dagen (Bij e-mail van 9 augustus 2023) tot 25 september 2023 een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 20 september 2023. De kamer was samengesteld uit Martine Baguet, kamervoorzitter, Patrick Ronvaux en Pierre—Olivier de Broux, staatsraden, Sébastien Van Drooghenbroeck en Marianne Dony, assessoren, en Esther Conti, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Roger Wimmer, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Patrick Ronvaux, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 september 2023.

Aangezien de adviesaanvraag is ingediend op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, 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.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

1. In de antwoorden artikelen VII.16, § 5, tweede lid, en VIII.IX.4, vierde lid, (artikelen 2 en 9 van het ontwerp) wordt bepaald dat het personeelslid dat een flexibele werkgeregeling of zorgverlof wenst te bekomen, een door de behandelende arts van het gezins— of familielid afgeleverd attest moet bezorgen waaruit blijkt dat dit gezins— of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Die ontworpen bepalingen voorzien zodoende in verwerkingen van persoonsgegevens.

Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)', gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening alsook met artikel 2, tweede lid, van de wet van 30 juli 2018 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens', schrijft voor dat de toezichthoudende autoriteit, in casu de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 'tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit', wordt geraadpleegd bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of van een voorstel voor een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel, in verband met verwerking.

Bijgevolg moet over die bepalingen het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit worden ingewonnen.(1)

Indien het vervullen van dat vormvereiste nog aanleiding zou geven tot wijzigingen die niet louter vormelijk zijn en niet voortvloeien uit het gevolg dat aan dit advies wordt gegeven, moet over die wijzigingen nogmaals het advies van de afdeling Wetgeving worden gevraagd, overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten 'op de Raad van State' gecoördineerd op 12 januari 1973.

2. Le protocole n° 575/5 du comité de négociation pour les services de police du 24 mai 2023 n'étant pas signé par les dirigeants responsables des organisations syndicales ni par les membres de la délégation de l'autorité, la formalité ne peut être considérée comme étant valablement accomplie.

Il appartient à l'auteur du projet de s'assurer du bon accomplissement de cette formalité préalable (2).

EXAMEN DU PROJET

Articles 2 et 9

1. Les articles VII.16, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et VIII.14, alinéa 1^{er}, en projet prévoient que les aspirants et les membres du personnel contractuel n'ont pas le droit de demander une formule souple de travail ou un congé d'aidant.

Or, selon l'article 2 de la directive (UE) 2019/1158, celle-ci s'applique à tous les travailleurs.

La « fiche explicative » jointe au dossier précise que la loi du 7 octobre 2022 'transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglant certains autres aspects relatifs aux congés' s'applique aux membres du personnel contractuel.

Cette fiche ne contient, par contre, aucune précision en ce qui concerne les aspirants.

Interrogé à cet égard, la fonctionnaire déléguée a répondu ce qui suit :

« Les aspirants sont effectivement des travailleurs dans le sens de l'article 2 de la directive 2019/1158, mais ils constituent une catégorie particulière de membres du personnel qui ne peut être mise sur le même pied que les membres du personnel déjà nommés qui ont suivi et réussi une formation de base. Les membres du personnel ayant la qualité d'aspirant sont en effet des étudiants qui suivent une formation de base et qui sont dès lors soumis à un régime scolaire spécifique.

La formation de base est une formation professionnelle à temps plein dispensée en vue d'acquérir les compétences professionnelles de base nécessaires à l'exercice d'un emploi dans le cadre opérationnel des services de police (3). La finalité ainsi que l'organisation des formations de base exigent donc une présence à temps plein (4) de l'aspirant et ne permettent donc pas la mise en place d'une formule souple de travail en faveur de l'aspirant.

En outre, vu que l'aspirant bénéficie d'un régime scolaire spécifique, il est exclu du congé pour motifs impérieux d'ordre familial (5) pendant la formation de base. De plus, vu que le congé d'aidant a un impact sur le nombre de jours de ce congé, il est logique que l'aspirant soit également exclu du droit au congé d'aidant ».

La section de législation prend acte de ces explications en ce qu'elle en déduit que l'aspirant ne peut pas être qualifié de travailleur au sens de la directive (UE) 2019/1158.

2. À l'article VII.16, § 3, alinéa 3, 3^o, en projet, il convient de remplacer les mots « paragraphe 1^{er}, alinéa 3 » par les mots « paragraphe 1^{er}, alinéa 4 ».

3. Le paragraphe 4, alinéa 3, de l'article VII.16, en projet prévoit que si l'autorité compétente rejette la demande, la réponse écrite contient une motivation circonstanciée de cette décision de refus et qu'il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel lors de l'examen de la demande.

Cette mention doit être omise. En effet,

– d'une part, elle rappelle inutilement une obligation résultant déjà de la loi du 29 juillet 1991 'relative à la motivation formelle des actes administratifs' ;

– d'autre part, elle pourrait donner à penser que l'auteur du projet entend dispenser d'autres actes administratifs pris en application de l'arrêté en projet de l'obligation de motivation formelle consacrée par la loi du 29 juillet 1991.

Ainsi, comme la section de législation a eu l'occasion de le rappeler (6), il va de soi que le refus conduisant à la formulation d'une contreproposition à la demande (alinéa 2 du même paragraphe) doit lui-même être motivé.

2. Aangezien protocol nr. 575/5 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten van 24 mei 2023 niet is ondertekend door de verantwoordelijke leiders van de vakorganisaties, noch door de leden van de overheidsafvaardiging, kan het vormvereiste niet worden geacht naar behoren te zijn vervuld.

De steller van het ontwerp dient erop toe te zien dat dit voorafgaande vormvereiste naar behoren wordt vervuld.(2)

ONDERZOEK VAN HET ONDERWERP

Artikelen 2 en 9

1. In de ontworpen artikelen VII.16, § 1, eerste lid, en VIII.14, eerste lid, wordt bepaald dat aspiranten en contractuele personeelsleden niet het recht hebben een flexibele werkregeling of zorgverlof aan te vragen.

Richtlijn (EU) 2019/1158 is, volgens artikel 2 ervan, evenwel op alle werknemers van toepassing.

De bij het dossier gevoegde "toelichtingsfiche" vermeldt dat de wet van 7 oktober 2022 'tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verlopen' van toepassing is op de contractuele personeelsleden.

Die fiche bevat echter geen enkele precisering over de aspiranten.

Op een vraag daarover heeft de gemachtigde ambtenaar het volgende geantwoord:

“Les aspirants sont effectivement des travailleurs dans le sens de l'article 2 de la directive 2019/1158, mais ils constituent une catégorie particulière de membres du personnel qui ne peut être mise sur le même pied que les membres du personnel déjà nommés qui ont suivi et réussi une formation de base. Les membres du personnel ayant la qualité d'aspirant sont en effet des étudiants qui suivent une formation de base et qui sont dès lors soumis à un régime scolaire spécifique.

La formation de base est une formation professionnelle à temps plein dispensée en vue d'acquérir les compétences professionnelles de base nécessaires à l'exercice d'un emploi dans le cadre opérationnel des services de police.(3) La finalité ainsi que l'organisation des formations de base exigent donc une présence à temps plein(4) de l'aspirant et ne permettent donc pas la mise en place d'une formule souple de travail en faveur de l'aspirant.

En outre, vu que l'aspirant bénéficie d'un régime scolaire spécifique, il est exclu du congé pour motifs impérieux d'ordre familial (5) pendant la formation de base. De plus, vu que le congé d'aidant a un impact sur le nombre de jours de ce congé, il est logique que l'aspirant soit également exclu du droit au congé d'aidant ».

De afdeling Wetgeving neemt akte van die toelichting in deze zin dat ze daaruit afleidt dat de aspirant niet kan worden gekwalificeerd als een werknemer in de zin van richtlijn (EU) 2019/1158.

2. In het ontworpen artikel VII.16, § 3, derde lid, 3^o, dienen de woorden "paragraaf 1, derde lid" te worden vervangen door de woorden "paragraaf 1, vierde lid".

3. In paragraaf 4, derde lid, van het ontworpen artikel VII.16 wordt bepaald dat, indien de bevoegde overheid de aanvraag weigert, het schriftelijke antwoord een omstandige motivering van deze weigeringsbeslissing bevat en dat onder meer wordt aangegeven hoe bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de behoeften van de overheid en met die van het personeelslid.

Die vermelding dient te worden weggelaten:

– enerzijds is ze een overbodige herhaling van een verplichting die reeds voortvloeit uit de wet van 29 juli 1991 'betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen';

– anderzijds zou ze de indruk kunnen wekken dat de steller van het ontwerp andere bestuurshandelingen die met toepassing van het ontwerp besluit worden gesteld, wil vrijstellen van de verplichting tot uitdrukkelijke motivering die in de wet van 29 juli 1991 is verankerd.

Zoals de afdeling Wetgeving al eerder heeft opgemerkt,(6) spreekt het dus voor zich dat de weigering die ertoe leidt dat een tegenvoorstel betreffende de aanvraag wordt gedaan (tweede lid van dezelfde paragraaf), zelf met redenen moet worden omkleed.

Article 4

L'article VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 3^o/1 et 7^o/1, en projet prévoit, d'une part, un congé de circonstance de 4 jours ouvrables en cas de décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le membre du personnel est ou était placé dans le cadre du placement familial de longue durée et, d'autre part, un congé de circonstance d'un jour ouvrable en cas de décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre du placement familial de courte durée.

Selon l'article 11 du projet, ces dispositions en projet sont appelées à produire leurs effets le 25 juillet 2021.

Par contre, l'arrêté en projet ne prévoit pas un congé de circonstance en cas de décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre du placement familial de longue durée.

Interrogée à cet égard, la fonctionnaire déléguée a répondu :

« En ce qui concerne le congé de circonstance en cas de décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre du placement familial de longue durée, vous soulignez à juste titre qu'il n'est pas repris dans le présent projet d'arrêté royal, mais je vous confirme que ce congé fait l'objet d'un autre projet d'arrêté royal qui se trouve actuellement dans le parcours des formalités administratives ».

Afin d'assurer le respect du principe d'égalité et de non-discrimination garanti par les articles 10 et 11 de la Constitution, l'attention de l'auteur du projet est attirée sur le fait qu'il est absolument nécessaire de faire entrer en vigueur concomitamment les dispositions concernées des deux arrêtés, et ce à la date du 25 juillet 2021 (7).

Article 11

Cet article prévoit que l'arrêté en projet entre en vigueur le jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 3 et 4, *b*), *c*) et *e*), qui produisent leurs effets le 25 juillet 2021.

Il est rappelé que la non-rétroactivité des actes administratifs est de règle, en vertu d'un principe général de droit, que la rétroactivité peut toutefois être justifiée si elle est autorisée par la loi et qu'en l'absence d'autorisation légale, elle ne peut être admise qu'à titre exceptionnel, lorsqu'elle est nécessaire, notamment, à la continuité du service public ou à la régularisation d'une situation de fait ou de droit et pour autant qu'elle respecte les exigences de la sécurité juridique et les droits individuels.

Interrogée quant aux motifs d'une telle rétroactivité, la fonctionnaire déléguée a répondu comme suit :

« Le projet d'article 11 prescrit que les projets d'articles 3 et 4, *b*), *c*) et *e*), entrent en vigueur avec effet rétroactif à partir du 25 juillet 2021, et ce dans un souci d'uniformité avec les autres secteurs. Aussi, dans le même ordre d'idées, afin d'assurer une égalité de traitement des membres du personnel des services de police avec ceux des autres secteurs, l'autorité s'est engagée auprès des organisations syndicales représentatives des services de police d'appliquer les droits découlant des modifications susmentionnées à partir du 25 juillet 2021 ».

Dès lors que le projet n'emporte aucune conséquence défavorable pour ses destinataires, cette rétroactivité est en effet admissible.

Le greffier,
Esther CONTI

Le président,
Martine BAGUET

Notes

(1) Voir notamment l'avis n° 73.591/4 du 28 juin 2023 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et transposant la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil'.

(2) Voir notamment l'avis n° 68.838/2 donné le 8 mars 2021 sur un projet devenu l'arrêté royal du 2 mai 2021 'modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police concernant le congé de circonstance à l'occasion de l'accouchement'.

Artikel 4

Het ontworpen artikel VIII.IV.1, § 1, 3^o/1 en 7^o/1, voorziet enerzijds in een omstandigheidsverlof van 4 werkdagen in geval van het overlijden van de pleegvader of de pleegmoeder van het personeelslid tijdens of na de langdurige pleegzorg, en anderzijds in een omstandigheidsverlof van één werkdag in geval van het overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) tijdens de kortdurende pleegzorg.

Luidens artikel 11 van het ontwerp moeten die ontworpen bepalingen uitwerking hebben met ingang van 25 juli 2021.

Het ontworpen besluit voorziet echter niet in een omstandigheidsverlof in geval van het overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) tijdens de langdurige pleegzorg.

Op een vraag daarover heeft de gemachtigde ambtenaar het volgende geantwoord:

“En ce qui concerne le congé de circonstance en cas de décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre du placement familial de longue durée, vous soulignez à juste titre qu'il n'est pas repris dans le présent projet d'arrêté royal, mais je vous confirme que ce congé fait l'objet d'un autre projet d'arrêté royal qui se trouve actuellement dans le parcours des formalités administratives.”

Met het oog op de inachtneming van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel dat verankerd is in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, wordt de steller van het ontwerp erop geattendeerd dat het absoluut noodzakelijk is de betrokken bepalingen van beide besluiten gelijktijdig in werking te doen treden, en dit op 25 juli 2021.(7)

Artikel 11

Dit artikel bepaalt dat het ontworpen besluit in werking treedt de dag volgend op zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 3 en 4, *b*), *c*) en *e*), die uitwerking hebben met ingang van 25 juli 2021.

Er wordt aan herinnerd dat bestuurshandelingen krachtens een algemeen rechtsbeginsel in de regel geen terugwerkende kracht hebben, dat terugwerkende kracht evenwel verantwoord kan zijn indien de wet ze toestaat, en dat ze, indien ze niet bij de wet wordt toegestaan, alleen bij wijze van uitzondering kan worden aanvaard, met name wanneer ze nodig is voor de continuïteit van de openbare dienst of voor de regularisatie van een feitelijke of een rechtstoestand en voor zover de vereisten inzake rechtszekerheid vervuld zijn en de individuele rechten worden geëerbiedigd.

Op de vraag waarom in een dergelijke terugwerkende kracht wordt voorzien, heeft de gemachtigde ambtenaar het volgende geantwoord:

« Le projet d'article 11 prescrit que les projets d'articles 3 et 4, *b*), *c*) et *e*), entrent en vigueur avec effet rétroactif à partir du 25 juillet 2021, et ce dans un souci d'uniformité avec les autres secteurs. Aussi, dans le même ordre d'idées, afin d'assurer une égalité de traitement des membres du personnel des services de police avec ceux des autres secteurs, l'autorité s'est engagée auprès des organisations syndicales représentatives des services de police d'appliquer les droits découlant des modifications susmentionnées à partir du 25 juillet 2021 ».

Aangezien het ontwerp geen enkel ongunstig gevolg heeft voor zijn adressaten, is die terugwerking inderdaad aanvaardbaar.

De griffier,
Esther CONTI

De voorzitter,
Martine BAGUET

Nota's

(1) Zie onder meer advies 73.591/4 van 28 juni 2023 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de Work Life Balance als omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad'.

(2) Zie onder meer advies 68.838/2 van 8 maart 2021 over een ontwerp dat heeft geleid tot het koninklijk besluit van 2 mei 2021 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten betreffende de moederschapsbescherming'.

(3) Note de bas de page n° 1 de la réponse de la fonctionnaire déléguée : Article 4 de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires juncto article 4 de l'arrêté royal du 24 septembre 2015 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police.

Article 3 de l'arrêté royal du 29 mai 2023 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre moyen spécialisé des services de police.

Article 3 de l'arrêté royal du 22 juillet 2018 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre d'agents de sécurisation de police et du cadre d'assistants de sécurisation de police et fixant l'entrée en vigueur des articles 1^{er}, 9 à 13, 15 à 24, 33 à 38 et 41 à 49 de la loi du 12 novembre 2017 relative aux assistants et agents de sécurisation de police et portant modification de certaines dispositions concernant la police.

(4) Note de bas de page n° 2 de la réponse de la fonctionnaire déléguée : Article IV.II.4 et art. IV.II.42 PJPoL.

(5) Note de bas de page n° 3 de la réponse de la fonctionnaire déléguée : Article VIII.IX.1 à 3 PJPoL.

(6) Voir l'avis n° 73.591/4.

(7) Voir l'article 11 du projet.

14 DECEMBRE 2023. — Arrêté royal modifiant le PJPoL et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, l'article 121, remplacé par la loi du 26 avril 2002;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPoL);

Vu l'avis de l'Inspecteur général des Finances, donné le 22 mai 2023;

Vu l'avis du Conseil des bourgmestres, donné le 9 juillet 2023;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 12 juillet 2023;

Vu l'accord de la Ministre de la Fonction publique, donné le 12 juillet 2023;

Vu l'avis 74.358/2 du Conseil d'Etat, donné le 20 septembre 2023, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Vu le protocole de négociation n° 575/5 du comité de négociation pour les services de police, conclu le 11 octobre 2023;

Vu l'avis DA230044 de l'Organe de contrôle de l'information policière, donné le 5 décembre 2023;

Sur la proposition de la Ministre de l'Intérieur et du Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

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

Art. 2. Dans la partie VI, titre I^{er}, PJPoL, il est inséré un chapitre VI, comportant l'article VI.I.16, rédigé comme suit :

“CHAPITRE VI. – FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL.

Art.VI.I.16. § 1^{er}. Le membre du personnel, à l'exception de l'aspirant et du membre du personnel contractuel, a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

L'autorité compétente et le membre du personnel peuvent, par dérogation à l'alinéa 1^{er}, convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

(3) Voetnoot 1 van het antwoord van de gemachtigde ambtenaar: Article 4 de l'arrêté royal du 20 novembre 2001 relatif aux formations de base des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police et portant diverses dispositions transitoires juncto article 4 de l'arrêté royal du 24 septembre 2015 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police.

Article 3 de l'arrêté royal du 29 mai 2023 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre moyen spécialisé des services de police.

Article 3 de l'arrêté royal du 22 juillet 2018 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre d'agents de sécurisation de police et du cadre d'assistants de sécurisation de police et fixant l'entrée en vigueur des articles 1^{er}, 9 à 13, 15 à 24, 33 à 38 et 41 à 49 de la loi du 12 novembre 2017 relative aux assistants et agents de sécurisation de police et portant modification de certaines dispositions concernant la police.

(4) Voetnoot 2 van het antwoord van de gemachtigde ambtenaar: Article IV.II.4 et art. IV.II.42 PJPoL.

(5) Voetnoot 3 van het antwoord van de gemachtigde ambtenaar :

(6) Zie advies 73.591/4.

(7) Zie artikel 11 van het ontwerp.

14 DECEMBER 2023. — Koninklijk besluit tot wijziging van het RPPoL als gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, artikel 121, vervangen bij de wet van 26 april 2002;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPoL);

Gelet op het advies van de Inspecteur-generaal van Financiën, gegeven op 22 mei 2023;

Gelet op het advies van de Raad van burgemeesters, gegeven op 9 juli 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, d.d. 12 juli 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken, d.d. 12 juli 2023;

Gelet op advies 74.358/2 van de Raad van State, gegeven op 20 september 2023, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het protocol van onderhandeling nr. 575/5 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten, gesloten op 11 oktober 2023;

Gelet op het advies DA230044 van het Controleorgaan op de Positionele Informatie, gegeven op 5 december 2023;

Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken en van de Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

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

Art. 2. In deel VI, titel I, RPPoL wordt een hoofdstuk VI ingevoegd dat het artikel VI.I.16 bevat, luidende:

“HOOFDSTUK VI. – FLEXIBELE WERKREGELING.

Art. VI.I.16. § 1. Het personeelslid, met uitzondering van de aspirant en het contractuele personeelslid, heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

De bevoegde overheid en het personeelslid kunnen, in afwijking van het eerste lid, in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

Le présent chapitre n'est pas applicable aux demandes des membres du personnel effectuées dans le cadre de dispositions légales ou réglementaires prévoyant un droit à un aménagement du régime de travail existant ou dans le cadre d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant le droit de demander un tel aménagement.

Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

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

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

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

Cet âge limite est fixé à vingt et un an lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être remplie au plus tard pendant la période demandée conformément au paragraphe 3;

b) octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave;

3° "membre du ménage" : toute personne cohabitant avec le membre du personnel au même domicile;

4° "membre de la famille" : un parent au premier degré du membre du personnel qui ne cohabite pas au même domicile que le membre du personnel;

5° "une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables" : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme raison médicale grave par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille et pour lequel ce médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

§ 2. Le membre du personnel fait usage de son droit de demander une formule souple de travail par rapport à l'objectif pour lequel elle a été instaurée. Le membre du personnel doit s'abstenir de tout usage abusif.

§ 3. Le membre du personnel qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à cet effet à l'autorité compétente une demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois avant la date souhaitée du début de la formule souple de travail. Ce délai peut être réduit à la demande du membre du personnel et de commun accord avec l'autorité compétente.

Le membre du personnel introduit sa demande par lettre recommandée ou contre accusé de réception auprès de l'autorité compétente.

Il doit ressortir de la demande que le membre du personnel invoque le droit de demander une formule souple de travail telle que définie dans le présent chapitre. La demande contient au moins les éléments suivants :

1° la formule souple de travail souhaitée;

2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail est demandée;

3° la preuve que la condition mentionnée au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, 3° ou 4°, est remplie.

§ 4. L'autorité compétente examine cette demande et y donne suite en tenant compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel. L'autorité compétente transmet au membre du personnel une réponse écrite dans un délai d'un mois à compter de la demande ou, en cas de réduction du délai de la demande visée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, au plus tard le jour précédant le début souhaité de la formule souple de travail.

L'autorité compétente peut accepter ou rejeter la demande ou faire une contreproposition motivée consistant dans une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux aux besoins de l'autorité.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de aanvragen van personeelsleden die kaderen in wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van de bestaande arbeidsregeling of in andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

2° "zorgdoeleinden":

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

Deze leeftijdsgrens wordt vastgesteld op eenentwintig jaar 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 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig paragraaf 3 aangevraagde periode;

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;

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

4° "familielid": een bloedverwant in de eerste graad van het personeelslid die niet met het personeelslid op dezelfde woonplaats samenleeft;

5° "een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun": elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of een medische ingreep, die door de behandelende arts van het gezins- of familielid als ernstige medische reden wordt beschouwd en waarbij deze arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun, zijnde elke vorm van bijstand of verzorging op sociaal, familiaal of emotioneel vlak.

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

§ 3. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt de bevoegde overheid hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vóór de gewenste aanvang van de flexibele werkregeling een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan worden ingekort op vraag van het personeelslid en in onderling akkoord met de bevoegde overheid.

Het personeelslid dient de aanvraag bij aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs in bij de bevoegde overheid.

Uit de aanvraag moet blijken dat het personeelslid zich beroept op het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, zoals bepaald in dit hoofdstuk. De aanvraag bevat minstens de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd;

3° het bewijs dat aan de voorwaarde vermeld in paragraaf 1, vierde lid, 3° of 4°, is voldaan.

§ 4. De bevoegde overheid beoordeelt deze aanvraag en geeft er gevolg aan rekening houdend met de behoeften van de overheid en die van het personeelslid. De bevoegde overheid bezorgt het personeelslid binnen de maand volgend op de aanvraag of bij inkorting van de aanvraagstermijn bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, ten laatste de dag voorafgaand aan de gewenste aanvang van de flexibele werkregeling een schriftelijk antwoord.

De bevoegde overheid kan de aanvraag toestaan, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode die beter aansluit bij de behoeften van de overheid.

Si l'autorité compétente rejette la demande, la réponse écrite visée à l'alinéa 1^{er} contient une motivation circonstanciée de cette décision de refus. A cet égard, il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel lors de l'examen de la demande.

L'absence de réponse de l'autorité compétente dans le délai mentionné à l'alinéa 1^{er} est assimilée à un accord.

§ 5. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le membre du personnel fournit à l'autorité compétente le document ou les documents justifiant le motif invoqué dans le but de s'occuper d'un proche.

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

Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

§ 6. Sur demande écrite adressée à l'autorité compétente et moyennant le respect d'un délai de préavis de dix jours ouvrables, le membre du personnel peut reprendre son régime de travail initial avant la date prévue de fin de la période de formule souple de travail.

L'autorité compétente examine cette demande et y donne suite par écrit dans les cinq jours ouvrables suivant réception de la demande mentionnée à l'alinéa 1^{er}, en tenant compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel.

Le membre du personnel revient à son régime de travail initial à la fin de la formule souple de travail."

Art. 3. L'article VIII.I.1^{er} PJPo, modifié par les arrêtés royaux du 31 août 2005 et du 12 janvier 2023, est complété par les 5° et 6° rédigés comme suit :

5° "placement familial de courte durée" : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée;

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

Art. 4. Dans l'article VIII.IV.1^{er} PJPo, remplacé par les arrêtés royaux du 29 janvier 2014 et du 2 mai 2021, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 1^{er}, 2°, est remplacé comme suit :

"2° la naissance d'un enfant dont le lien de filiation est établi à l'égard du membre du personnel : 20 jours ouvrables.

A défaut d'une personne qui prend ce congé sur la base de la filiation avec l'enfant, le membre du personnel qui vit en couple au même domicile avec la mère de l'enfant a droit à ce congé.

Le droit au congé de maternité pris en application des articles VIII.V.1^{er} à VIII.V.11 y compris exclus pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé de circonstance à l'occasion de la naissance ouvert par les alinéas précédents;"

b) dans le paragraphe 1^{er}, il est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

"3°/1 le décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le membre du personnel est ou était placé dans le cadre du placement familial de longue durée : 4 jours ouvrables;"

c) dans le paragraphe 1^{er}, il est inséré un 7°/1 rédigé comme suit :

"7°/1 le décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre du placement familial de courte durée : 1 jour ouvrable;"

d) le paragraphe 2 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

"Si le membre du personnel contractuel sollicite le congé de circonstance à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe 1^{er}, 2°, l'article 30, § 4 et § 5, de la même loi, est d'application."

Indien de bevoegde overheid de aanvraag weigert, bevat het in het eerste lid bedoelde schriftelijk antwoord een omstandige motivering van deze weigeringsbeslissing. Daarbij wordt onder meer aangegeven op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de behoeften van de overheid en die van het personeelslid.

Het uitblijven van een antwoord van de bevoegde overheid, binnen de in het eerste lid vermelde termijn, wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 5. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekt het personeelslid aan de bevoegde overheid het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

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

Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit hoofdstuk zijn voldaan op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

§ 6. Op zijn schriftelijk verzoek aan de bevoegde overheid en mits inachtnaam van een opzegperiode van tien werkdagen kan het personeelslid zijn oorspronkelijke arbeidsregeling opnieuw opnemen voor de voorziene einddatum van de periode van flexibele werkregeling.

De bevoegde overheid beoordeelt dit verzoek en geeft er binnen de vijf werkdagen, na ontvangst van het in het eerste lid vermelde verzoek, schriftelijk gevolg aan, rekening houdend met de behoeften van de overheid en die van het personeelslid.

Het personeelslid hervat na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijke arbeidsregeling."

Art. 3. Artikel VIII.I.1 RPPo, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 augustus 2005 en van 12 januari 2023, wordt aangevuld met de bepalingen onder 5° en 6°, luidende:

5° "kortdurende pleegzorg": alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van de langdurige pleegzorg;

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

Art. 4. In artikel VIII.IV.1 RPPo, vervangen door de koninklijke besluiten van 29 januari 2014 en van 2 mei 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1, 2°, wordt vervangen als volgt:

"2° de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat: 20 werkdagen.

Bij ontstentenis van een persoon die dit verlof opneemt op grond van de afstamming met het kind, heeft het personeelslid dat samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats met de moeder van het kind recht op het verlof.

Het recht op moederschapsverlof dat genoten wordt in toepassing van de artikelen VIII.V.1 tot en met VIII.V.11, sluit, in voorkomend geval, voor eenzelfde ouder het recht op het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte uit, dat wordt geopend door de vorige leden;"

b) in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 3°/1 ingevoegd, luidende:

"3°/1 het overlijden van de pleegvader of de pleegmoeder van het personeelslid tijdens of na de langdurige pleegzorg: 4 werkdagen;"

c) in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 7°/1 ingevoegd, luidende:

"7°/1 het overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) tijdens de kortdurende pleegzorg: 1 werkdag;"

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Indien het contractuele personeelslid gebruik maakt van het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte, voorzien in paragraaf 1, 2°, is artikel 30, § 4 en § 5, van dezelfde wet van toepassing;"

e) l'article est complété par les paragraphes 3 et 4 rédigés comme suit :

“§ 3. Pour bénéficier d'un des congés visé par le présent article, le membre du personnel doit fournir la preuve de l'événement.

§ 4. Les congés de circonstances visés au paragraphe 1^{er} peuvent être pris dans le mois qui suit l'événement, à l'exception du congé de circonstances visé au paragraphe 1^{er}, 2^o qui peut être pris dans les quatre mois à compter de la date de la naissance.

Ces congés peuvent être pris par le membre du personnel après les périodes visées dans le précédent alinéa à condition que le lien entre l'événement et le moment où le congé de circonstances est pris puisse être démontré.”

Art. 5. L'intitulé de la partie VIII, titre VI, PJPoL est remplacé par ce qui suit :

“TITRE VI. - CONGE DE MATERNITE CONVERTI.”

Art. 6. Dans les articles VIII.VI.1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 18 novembre 2004, VIII.VI.2 et VIII.VI.3 PJPoL, les mots “congé de paternité” sont à chaque fois remplacés par les mots “congé de maternité converti”.

Art. 7. L'article VIII.VII.1^{er} PJPoL, remplacé par l'arrêté royal du 12 janvier 2023, est complété par un alinéa 6 rédigé comme suit :

“Le membre du personnel qui désire bénéficier du congé visé au présent article communique à l'autorité compétente la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. La communication se fait par écrit au moins deux mois avant le début du congé, à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande du membre du personnel.”

Art. 8. L'intitulé de la partie VIII, titre IX, PJPoL est remplacé par ce qui suit :

“TITRE IX. - CONGE POUR MOTIFS IMPERIEUX D'ORDRE FAMILIAL ET CONGE D'AIDANT.”

Art. 9. Dans la partie VIII, titre IX, PJPoL, il est inséré un article VIII.IX.4 rédigé comme suit :

“Art. VIII.IX.4. Il est accordé au membre du personnel, à l'exception de l'aspirant et du membre du personnel contractuel, un congé d'aidant. Ce membre du personnel a le droit de s'absenter de son service pendant au maximum cinq jours ouvrables, consécutifs ou non, par année calendrier, dans le but de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, selon les conditions et règles prévues dans le présent article.

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

1^o “membre du ménage” : toute personne cohabitant avec le membre du personnel au même domicile;

2^o “membre de la famille” : un parent au premier degré du membre du personnel qui ne cohabite pas au même domicile que le membre du personnel;

3^o “une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables” : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme raison médicale grave par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille et pour lequel ce médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le membre du personnel qui souhaite faire usage du congé d'aidant en informe préalablement l'autorité compétente.

Le membre du personnel fournit à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille au cours de l'année calendrier où le congé d'aidant est pris, dont il ressort que le membre du ménage ou le membre de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

Le congé d'aidant est imputé sur le nombre de jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial dont dispose le membre du personnel par année calendrier en application des articles VIII.IX.1^{er} à VIII.IX.3 y compris.

Le congé d'aidant n'est pas rémunéré.”

e) het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidende:

“§ 3. Om één van de verloven bedoeld in dit artikel te genieten, dient het personeelslid het bewijs te leveren van de gebeurtenis.

§ 4. De in paragraaf 1 bedoelde omstandigheidsverloven kunnen worden opgenomen binnen de maand na de gebeurtenis, met uitzondering van het omstandigheidsverlof bedoeld in paragraaf 1, 2^o, dat kan worden opgenomen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de datum van de geboorte.

Deze verloven kunnen door het personeelslid worden opgenomen na de in het vorige lid bedoelde periodes, mits het verband kan worden aangetoond tussen de gebeurtenis en het ogenblik waarop het omstandigheidsverlof wordt opgenomen.”

Art. 5. Het opschrift van deel VIII, titel VI, RPPoL wordt vervangen als volgt:

“TITEL VI. - OMGEZET MOEDERSCHAPSVERLOF.”

Art. 6. In de artikelen VIII.VI.1, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 november 2004, VIII.VI.2, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008, en VIII.VI.3 RPPoL wordt het woord “vaderschapsverlof” telkens vervangen door de woorden “omgezet moederschapsverlof”.

Art. 7. Artikel VIII.VII.1 RPPoL, vervangen bij het koninklijk besluit van 12 januari 2023, wordt aangevuld met een zesde lid, luidende:

“Het personeelslid dat het verlof bedoeld in dit artikel wenst te genieten, deelt aan de bevoegde overheid de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. De mededeling gebeurt schriftelijk minstens twee maanden vóór de aanvang van het verlof, tenzij de bevoegde overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt.”

Art. 8. Het opschrift van deel VIII, titel IX, RPPoL wordt vervangen als volgt:

“TITEL IX. - VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAL BELANG EN ZORGVERLOF.”

Art. 9. In deel VIII, titel IX, RPPoL wordt een artikel VIII.IX.4 ingevoegd, luidende:

“Art. VIII.IX.4. Aan het personeelslid, met uitzondering van de aspirant en het contractuele personeelslid, wordt een zorgverlof toegestaan. Dit personeelslid heeft het recht om van zijn dienst afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, werkdagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezins- of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels zoals bepaald in dit artikel.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1^o “gezinslid”: elke persoon die samenleeft met het personeelslid op dezelfde woonplaats;

2^o “famielid”: een bloedverwant in de eerste graad van het personeelslid die niet met het personeelslid op dezelfde woonplaats samenleeft;

3^o “een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun”: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of een medische ingreep, die door de behandelende arts van het gezins- of familielid als een ernstige medische reden wordt beschouwd en waarbij deze arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun, zijnde elke vorm van bijstand of verzorging op sociaal, familiaal of emotioneel vlak.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof stelt de bevoegde overheid hier vooraf van in kennis.

Het personeelslid bezorgt de bevoegde overheid ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelende arts van het gezins- of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het zorgverlof wordt aangerekend op het aantal werkdagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang waarover het personeelslid per kalenderjaar beschikt in toepassing van de artikelen VIII.IX.1 tot en met VIII.IX.3.

Het zorgverlof wordt niet bezoldigd.”

Art. 10. Dans l'article XI.II.8, § 2, PJPoI, remplacé par l'arrêté royal du 26 mars 2014, le 2° est remplacé par ce qui suit :

"2° le congé de maternité converti obtenu en application de l'arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère;".

Art. 11. Le présent arrêté entre en vigueur le jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 3 et 4, b), c) et e), qui produisent leurs effets le 25 juillet 2021.

Art. 12. Le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions et le ministre qui a la Justice dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 14 décembre 2023.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de l'Intérieur,

A. VERLINDEN

Le Ministre de la Justice,

P. VAN TIGCHELT

Art. 10. In artikel XI.II.8, § 2, RPPoI, vervangen door het koninklijk besluit van 26 maart 2014, wordt de bepaling onder 2°, vervangen als volgt:

"2° het omgezet moederschapsverlof verkregen bij toepassing van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder;".

Art. 11. Dit besluit treedt in werking de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van de artikelen 3 en 4, b), c) en e), die uitwerking hebben met ingang van 25 juli 2021.

Art. 12. De minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken en de minister bevoegd voor Justitie zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 14 december 2023.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,

A. VERLINDEN

De Minister van Justitie,

P. VAN TIGCHELT

DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 20 JUIN 2019 CONCERNANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DES PARENTS ET DES AIDANTS ET ABROGEANT LA DIRECTIVE 2010/18/UE DU CONSEIL	PROJET D'ARRÊTÉ ROYAL MODIFIANT LE P.I.P.O.L ET TRANSPOSANT PARTIELLEMENT LA DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 20 JUIN 2019	REMARQUES
<p>Article 1 - Objet</p> <p>La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.</p> <p>À cette fin, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant; b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. 		Pas de transposition nécessaire.
<p>Article 2 - Champ d'application</p> <p>La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.</p>		Pas de transposition nécessaire.
<p>Article 3 – Définitions</p> <p>1. Aux fins de la présente directive, on entend par:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>“congé de paternité”</u>: un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci; b) <u>“congé parental”</u>: un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci; 		<p>1. Voir ci-dessous, art. 4 de la directive.</p> <p>Voir ci-dessous, art. 5 de la directive.</p>

<p>c) “congé d’aidant”: un congé du travail pour les travailleurs afin d’apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu’elle est définie par chaque État membre;</p> <p>d) “aidant”: un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu’elle est définie par chaque État membre;</p> <p>e) “membre de la famille”: le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d’un travailleur;</p> <p>f) “formule souple de travail”: la possibilité pour les travailleurs d’aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.</p> <p>2. La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s’entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu’il est défini dans l’État membre en question.</p> <p>Le droit au congé d’un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.</p>		<p>Voir ci-dessous, art. 6 de la directive.</p> <p>Voir ci-dessous, art. 6 et 9 de la directive.</p> <p>Voir ci-dessous, art. 6, 7 et 9 de la directive.</p> <p>Voir ci-dessous, art. 9 de la directive.</p> <p>2. Pas de transposition nécessaire. Voir ci-dessous, art. 4 et 6 de la directive.</p>
---	--	--

<p>Article 4 – Congé de paternité</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible.</p>	<p>1. Art. 4, 5, 6 et 10 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>1. Le statut de la police est mis en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le congé de circonstance à l'occasion de l'accouchement qui est déjà prévu dans le statut de la police est suffisant en termes de nombre de jours de congé accordés: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les membres du personnel statutaire, il peut être fait application de l'art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2^o, PJPol: un congé de circonstance à l'occasion de l'accouchement de l'épouse du membre du personnel est déjà prévu: 20 jours ouvrables pour les accouchements qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023. Ce congé n'est pas calculé au prorata de la durée de travail; ○ Les membres du personnel contractuel peuvent faire application soit de l'art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2^o, PJPol précité soit de l'art. 30, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent. - Le projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 modifie la terminologie existante du congé de circonstance à l'occasion de l'accouchement de l'épouse du membre du personnel en congé de circonstance à l'occasion de la naissance d'un enfant dont le lien de filiation est établi à l'égard du membre du personnel. Dorénavant, le membre du personnel dont le lien de filiation est établi avec l'enfant et qui n'habite pas avec la mère en tant que couple au même domicile pourra bénéficier de ce congé de circonstance. A défaut d'une personne qui prend ce congé sur la base de la filiation avec l'enfant, le membre du personnel qui vit en couple au même domicile avec la mère de l'enfant aura droit à ce congé de circonstance. De plus, la
--	--	---

<p>protection contre le licenciement et la protection contre le non-renouvellement de certains contrats de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont déclarées applicables au membre du personnel contractuel qui, conformément à l'art. VIII.IV.1^{er}, § 2, du PJPoI, fait application du congé de circonstance à l'occasion de la naissance d'un enfant dont le lien de filiation est établi à l'égard du membre du personnel prévu par le statut de la police. Le congé de circonstance à l'occasion de la naissance d'un enfant dont le lien de filiation est établi à l'égard du membre du personnel ne pourra pas être pris par un membre du personnel qui peut bénéficier du congé de maternité (art. 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et art. VIII.V.1^{er} et s. PJPoI).</p>		
<p>- De plus, le projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 prévoit une adaptation de la terminologie existante "congé de paternité" en "congé de maternité converti".</p> <p>- Modalités d'exercice flexibles (transposition facultative): au moyen du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, les modalités d'exercice du congé de circonstance à l'occasion de la naissance, qui sont déjà appliquées dans la pratique, sont réglementairement fixées. Le congé de circonstance à l'occasion de la naissance pourra être pris dans les quatre mois à compter de la date de la naissance. Ce congé pourra être pris en dehors de cette période à condition que le lien entre la naissance et le moment auquel le congé de circonstance est pris puisse être démontré.</p>		

<p>2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.</p> <p>3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.</p>		<p>2. Le statut de la police est déjà en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les membres du personnel statutaire, le congé existant, tel que prévu à l'art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2°, PJPOL, n'est pas subordonné à une période de travail ou d'ancienneté. - Les membres du personnel contractuel peuvent soit faire application de l'art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2°, PJPOL précité, soit opter pour l'art. 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent. <p>3. Voir point 1.</p>
<p>Article 5 – Congé parental</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.</p>		<p>1. Le statut de la police est déjà en conformité et prévoit deux régimes de congés possibles en la matière:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les art. VIII.VII.1^{er} et VIII.VII.2 PJPOL concernent le congé parental non rémunéré. Tous les membres du personnel de la Police Intégrée (à l'exception des aspirants) peuvent bénéficier de ce congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans. En outre, il n'y a pas de limite d'âge prévue pour les enfants avec un handicap. Ce congé peut être pris à temps plein pour une période de maximum 3 mois et peut, en outre, être pris de manière flexible. - Les art. VIII.XV.3 et VIII.XV.4, § 1^{er}, PJPOL concernent l'interruption de carrière pour congé parental. Tous les membres du personnel de la Police Intégrée (à l'exception des aspirants et des stagiaires contractuels) peuvent bénéficier de ce congé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans. En outre, une limite d'âge de

<p>2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.</p> <p>3. Les États membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs. Les États membres prévoient que la demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.</p>	<p>3. Art. 7 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>21 ans est prévue pour les enfants avec un handicap. Ce congé peut être pris à temps plein pour une période de maximum 4 mois et peut, en outre, être pris de manière flexible.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afin de garantir de manière absolue le droit à l'interruption de carrière pour congé parental aussi bien pour les membres du personnel statutaire que pour les membres du personnel contractuel, il est expressément prévu à l'art. VIII.XV.6 PJPol que ceux-ci ne peuvent être exclus de ce droit. <p>2. Le statut de la police est déjà en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les régimes existants en matière de congé parental (cf. point 1) remplissent déjà cette condition. Un transfert de ces congés entre les parents n'est, en effet, pas possible. <p>3. Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les membres du personnel statutaire peuvent prendre une interruption de carrière pour congé parental sur la base de l'art. VIII.XV.3 PJPol/Jo. art. 8bis, § 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. La demande doit être faite par écrit au moins 2 mois avant le début du congé, à moins qu'à la demande du membre du personnel, l'autorité n'accepte un délai plus court. La demande du congé précise les souhaits du membre du personnel concernant le jour ou les jours auxquels il souhaite être en congé. - Les membres du personnel contractuel peuvent prendre une interruption de carrière pour congé parental sur la base de l'art. VIII.XV.3bis PJPol/Jo. art. 12, § 6, et art. 19, alinéa 1^{er} et 2, de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations. La
--	---	---

<p>4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil (14), avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.</p> <p>5. Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.</p> <p>6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.</p>		<p>demande doit être faite par écrit au moins 3 mois avant le début du congé, à moins qu'à la demande du membre du personnel, l'autorité n'accepte un délai plus court. La demande de congé contient au moins la date de début ainsi que la durée du congé.</p> <p>- Le congé parental non rémunéré visé aux art. VIII.VII.1^{er} et VIII.VII.2 PJPOL ne prévoit pas expressément de délai de demande. Le délai de demande raisonnable est réglementairement fixé afin de mettre le statut de la police en conformité avec la directive.</p> <p>4. Le statut de la police est déjà en conformité (transposition facultative):</p> <p>- Le congé parental non rémunéré et l'interruption de carrière pour congé parental, tels qu'évoqués au point 1, ne sont, ni pour les membres du personnel statutaire ni pour les membres du personnel contractuel, subordonnés à une période de travail ou d'ancienneté.</p> <p>5. Le statut de la police est déjà en conformité (transposition facultative):</p> <p>- Le congé parental non rémunéré et l'interruption de carrière pour congé parental, tels qu'évoqués au point 1, ne peuvent, ni pour les membres du personnel statutaire ni pour les membres du personnel contractuel, faire l'objet d'un report.</p> <p>6. Le statut de la police est en conformité:</p> <p>- L'interruption de carrière pour congé parental, tant pour les membres du personnel statutaire que contractuel (cf. point 1) prévoit déjà différentes modalités d'exercice flexibles (tant en ce qui concerne la durée que les formes) parmi lesquelles les membres du personnel peuvent être refusés de manière motivée par l'employeur. Au moyen de l'arrêté royal du 26 décembre 2022 transposant partiellement la</p>
--	--	--

<p>7. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.</p> <p>8. Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.</p>	<p>8. Art. 3 et 4 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil, en ce qui concerne le secteur public, l'obligation de motivation est soulignée et les conséquences de l'absence de décision écrite en matière d'interruption de carrière pour congé parental sont expressément prévues.</p> <p>- Le congé parental non rémunéré, tant pour les membres du personnel statutaire que contractuel (cf. point 1) prévoit différentes modalités d'exercice flexibles (tant en ce qui concerne la durée que les formes) parmi lesquelles les membres du personnel peuvent choisir. Toute demande de congé parental non rémunéré est un droit absolu et ne peut dès lors être refusée.</p> <p>7. Le statut de la police est en conformité (cf. point 5).</p> <p>8. Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <p>- L'interruption de carrière pour congé parental peut aussi bien être prise par le membre du personnel statutaire que contractuel, tel que visé au point 1, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Si 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, ou que 9 points au moins ont été reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale</p>
---	---	--

<p>conformément à la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.</p>		
<p>- Le congé parental non rémunéré, peut aussi bien être pris par le membre du personnel statutaire que contractuel, tel que visé au point 1, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Si 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 conformément à la réglementation relative aux allocations familiales, ou que 9 points au moins ont été reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, il n'y a pas de limite d'âge prévue.</p>		
<p>- En outre, au moyen du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, de nouvelles catégories de personnes sont insérées, aussi bien pour les membres du personnel statutaire que contractuel, pour lesquelles le droit au congé de circonstances est ouvert, en cas de décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son partenaire dans le cadre du placement familial de courte durée ou du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le membre du personnel est ou était placé dans le cadre du placement familial de longue durée.</p>		<p>Dans ce contexte, les termes "placement familial de courte durée" et "père et mère d'accueil" sont définis.</p>

<p style="text-align: center;">Article 6 – Congé d'aidant</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales.</p>	<p>1. Art. 8 et 9 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>1. Le statut de la police est mis en conformité en ce qui concerne les membres du personnel statutaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En ce qui concerne les membres du personnel statutaire, un nouveau congé d'aidant est introduit dans la partie VIII, titre IX, du PJPoI, par analogie à l'art. 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. <p>Le membre du personnel statutaire a le droit, dans le cadre du congé pour motifs impérieux d'ordre familial (cf. art. VIII.IX.1^{er} à VIII.IX.3 PJPoI) de s'absenter de son service pendant au maximum cinq jours ouvrables, consécutifs ou non, par année calendrier, dans le but de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, selon les conditions et règles prévues dans le projet d'article.</p> <p>Le droit au congé d'aidant qui est pris sur la base du projet d'article est imputé sur le nombre de jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial dont dispose le membre du personnel par année calendrier en application des art. VIII.IX.1^{er} à VIII.IX.3 y compris.</p> <p>Le congé d'aidant, tel que visé dans le projet d'article, n'est pas rémunéré.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le statut des membres du personnel contractuel est déjà en conformité étant donné que le congé d'aidant leur est accordé par l'art. 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent.
--	---	---

<p>2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aïdant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.</p>		<p>- Le congé pour soins ne sera, ni pour les membres du personnel statutaire ni pour les membres du personnel contractuel, calculé au prorata de la durée de travail.</p> <p>2. Voir point 1.</p>
<p>Article 7 – Absence du travail pour raisons de force majeure</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.</p>	<p>Art. 9 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre d'une force majeure liée à des circonstances familiales urgentes, le statut de la police prévoit déjà les deux congés suivants en cas de maladie ou d'accident: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les membres du personnel statutaire: le congé exceptionnel pour cas de force majeure (art. VIII.IV.7 PJPol) et le congé pour motifs impérieux d'ordre familial (art. VIII.IX.1^{er} – 3 PJPol); ○ Pour les membres du personnel contractuel: le congé exceptionnel pour cas de force majeure (art. VIII.IV.7 PJPol) et le congé pour motifs impérieux d'ordre familial (art. 30bis, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent). <p>En ce qui concerne les membres du personnel statutaire, en plus des congés déjà existants, un nouveau congé d'aïdant est introduit dans la partie VIII, titre IX, du PJPol, par analogie à l'art. 30bis, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.</p>

<p>Article 8 – Rémunération ou allocation</p> <p>1. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.</p> <p>2. En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.</p> <p>3. En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.</p>		<p>1. Voir points 2 et 3.</p> <p>2. Le statut de la police est en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les membres du personnel statuaire conservent le droit au traitement à temps plein durant le congé visé à l'art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2^o, PJPoI, lequel n'est pas subordonné à des périodes de travail antérieures. <p>Les membres du personnel contractuel peuvent soit faire application de l'art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2^o, PJPoI précité, lequel n'est pas subordonné à des périodes de travail antérieures, soit opter pour l'art. 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent.</p> <p>3. Le statut de la police est en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aussi bien les membres du personnel statuaire que contractuel reçoivent une allocation durant la durée complète de l'interruption de carrière pour congé parental visée aux art. VIII.XV.3 et VIII.XV.4, § 1^{er}, PJPoI (à l'exception des enfants nés ou adoptés avant le 8 mars 2012: 3 mois rémunérés et 1 mois non-rémunérés).
---	--	--

<p>Article 9 – Formules souples de travail</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.</p>	<p>1. Art. 2 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>1. Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le statut de la police prévoit déjà une possibilité d'organisation flexible du temps de travail (art. VI.1.3 et s. PJPoI). Les membres du personnel travaillent selon le régime de 38 heures par semaine. Ces 38 heures doivent en principe être réparties sur 5 jours, ce qui revient à une prestation journalière moyenne de 7 heures et 36 minutes. Afin de pouvoir déterminer pour l'ensemble des membres du personnel si le nombre d'heures requis a été presté, une norme théorique "la norme de prestation" est utilisée. Cette norme est obtenue en multipliant le nombre de jours ouvrables d'une période, appelée "période de référence", par 7 heures et 36 minutes (la prestation journalière moyenne). En principe, pendant cette période de référence, le service doit être organisé de telle façon que la norme de prestation ne soit pas dépassée. Le fait que la norme de prestation soit ainsi examinée sur une période de référence a pour effet de permettre l'application d'une grande flexibilité en matière de temps de travail, tout en tenant compte, bien entendu, des besoins spécifiques et de l'obligation de service minimale des services de police. En outre, il existe la possibilité de demander de travailler à temps plein réparti sur 4 jours (art. VI.1.4, § 1^{er}, alinéa 2, PJPoI). - Les membres du personnel contractuel peuvent faire application de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent.
---	--	--

<p>2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.</p>	<p>2. Art. 2 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>- En ce qui concerne les membres du personnel statutaire, par analogie avec la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, le droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche a été introduit.</p> <p>Le projet détermine les conditions et les modalités pour l'exercice du droit de demander la formule souple de travail (y compris la demande du membre du personnel et la suite à donner par l'autorité compétente, la possibilité pour l'autorité compétente d'accorder, de refuser ou de faire une contre-proposition motivée).</p> <p>2. Voir point 1.</p>
<p>3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.</p>	<p>3. Art. 2 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>3. Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <p>- Les membres du personnel contractuel peuvent faire application de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés.</p>

<p>4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.</p>	<p>4. Art. 2 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>- En ce qui concerne les membres du personnel statutaire, le projet d'arrêté royal prévoit, par analogie avec la loi du 7 octobre 2022, le droit de reprendre leur régime de travail initial à l'issue de la formule souple de travail.</p> <p>4. Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <p>- Les membres du personnel contractuel peuvent faire application de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés.</p> <p>- En ce qui concerne les membres du personnel statutaire, à l'exception des aspirants, le projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, ne prévoit pas de condition d'ancienneté.</p>
<p>Article 10 – Droits en matière d'emploi</p> <p>1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent.</p>	<p>1. Art. 4, d), et art. 9 du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>1. Le statut de la police est mis en conformité:</p> <p>- Un membre du personnel qui bénéficie d'un congé de circonstance à l'occasion de l'accouchement (art. VIII.IV.1^{er}, § 1^{er}, 2^o; PJPoI) se trouve en position administrative d'activité de service (art. VIII.II.2 PJPoI). Le membre du personnel en activité de service a droit, sauf si déterminé autrement, à la promotion, à la carrière barémique et aux augmentations intercalaires (art. VIII.II.3 PJPoI). Le projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE)</p>

<p>2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 prévoit une modification concernant la protection contre le licenciement et la protection contre le non-renouvellement de certains contrats de travail en ce qui concerne les membres du personnel contractuel.</p>	<p>- Pour le congé de circonstance à l'occasion de la naissance dans le sens de l'art. 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent.</p> <p>- Un membre du personnel qui bénéficie de l'interruption de carrière pour congé parental (art. VIII.XV.3 et art. VIII.XV.3bis PJPoI) ou du congé parental non rémunéré (art. VIII.VII.1^{er} PJPoI) se trouve en position administrative d'activité de service (art. VIII.II.2 PJPoI). Le membre du personnel en activité de service a droit, sauf si déterminé autrement, à la promotion, à la carrière barémique et aux augmentations intercalaires (art. VIII.II.3 PJPoI).</p> <p>- En ce qui concerne le congé d'aidant et l'absence du travail pour raisons de force majeure, il est renvoyé à l'explication respectivement de l'article 6 et 7 de la directive. Aussi durant ces régimes de congé, tant le membre du personnel statutaire que contractuel se trouve dans la position administrative d'activité de service.</p>	<p>2. Le statut de la police est déjà en conformité:</p> <p>- L'emploi dont le membre du personnel est titulaire ne peut pas être déclaré vacant pendant les congés visés aux articles 4, 5 et 6 de la directive. En effet, une telle possibilité doit expressément être inscrite statutairement, ce qui est uniquement prévu lorsqu'un membre du personnel prend un congé pour mission d'intérêt général (art. VIII.XIII.1.1, alinéa 1^{er}, PJPoI). Tant les membres du personnel statutaire que contractuel</p>
		<p>2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.</p>

<p>3. Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.</p>		<p>bénéficient donc d'un retour garanti vers l'emploi d'origine ou équivalent après la prise de ces congés.</p> <p>- En outre, un membre du personnel peut uniquement être réaffecté dans les conditions de l'art. VI.II.85 et s. PJPol qui énumère les motifs concrets d'une possible réaffectation. Invoquer un de ces motifs doit également toujours être suffisamment motivé (cf. loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs) et la prise d'un régime de congé spécifique n'est pas retenue dans cet article. Le Conseil d'Etat est par ailleurs compétent pour contrôler la motivation de la décision de l'autorité et le fondement objectif et légitime d'une éventuelle réaffectation.</p> <p>- Par souci d'exhaustivité, il peut également être fait référence à la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p> <p>3. Voir l'explication sous les points 1 et 2 ainsi que:</p> <p>- En ce qui concerne la réglementation dans le domaine des droits de sécurité sociale, il convient de se référer au Ministre des Affaires sociales.</p> <p>- En ce qui concerne la réglementation dans le domaine des cotisations à la pension, il convient de se référer au Ministre des Pensions.</p>
<p>Article 11 – Discrimination</p> <p>Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont</p>		<p>A cet effet, il peut être renvoyé à la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant</p>

absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.		création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
<p>Article 12 – Protection contre le licenciement et charge de la preuve</p> <p>1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.</p>	<p>1. Art. 4, d), du projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	<p>1. Le statut de la police est partiellement en conformité et est totalement mis en conformité:</p> <p>- En ce qui concerne les membres du personnel statutaire, un retrait définitif d'emploi ou une déclaration d'invalidité définitive est uniquement possible dans les cas énumérés par la loi (art. 81 de la loi du 26 avril 2002 relative aux éléments essentiels du statut des membres du personnel des services de police et portant diverses autres dispositions relatives aux services de police). Un retrait définitif d'emploi ou une déclaration d'invalidité définitive doit en outre toujours être expressément motivé en vertu de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.</p> <p>- En ce qui concerne les membres du personnel contractuel, en matière de réglementation et de protection contre le licenciement, il convient de se référer à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent. Le projet d'arrêté royal modifiant le PJPol et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 prévoit une modification concernant la protection contre le licenciement en ce qui concerne les membres du personnel contractuel. Ainsi, la protection contre le licenciement et la protection contre le non-renouvellement de certains contrats de travail prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est déclarée d'application au membre du personnel contractuel qui, conformément à l'art. VIII.IV.1^{er}, § 2, PJPol, fait usage du congé de circonstance à l'occasion de l'accouchement prévu par le statut de la police.</p>

<p>2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.</p> <p>3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.</p> <p>4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.</p> <p>5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.</p> <p>6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.</p>		<p>- Par souci d'exhaustivité, il peut être renvoyé à la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p> <p>2. Voir point 1.</p> <p>3. Le statut de la police est déjà en conformité:</p> <p>Voir points 1 et 2. En outre, les membres du personnel statutaire sont libres de saisir le Conseil d'Etat pour licenciement abusif, compte tenu du fait que le retrait d'emploi ou la déclaration d'inaptitude constitue un acte de droit administratif. Les membres du personnel contractuel peuvent contester un licenciement abusif devant le tribunal du travail. Pour ces membres du personnel, on peut également se référer à l'art. 30, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour laquelle le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est compétent.</p> <p>4. Voir point 3.</p> <p>5. Voir point 3.</p> <p>6. Voir point 3.</p>
---	--	--

<p>Article 13 – Sanctions</p> <p>Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.</p>		<p>À cette fin, il peut être renvoyé aux éventuelles sanctions civiles existantes, qui consistent en des dommages-intérêts (forfaitaires), en cas de non-respect par l'employeur.</p> <p>En outre, il peut être renvoyé à la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p> <p>Le non-respect des exigences et conditions énoncées dans les dispositions statutaires peut, le cas échéant, aussi être puni de sanctions disciplinaires prévues par le statut disciplinaire des services de police.</p> <p>Par souci d'exhaustivité, les sanctions pénales en cas de non-respect par l'employeur du congé de naissance, du congé d'aidant et du congé parental sont également régies par les art. 147/1 à 149 du Code pénal social en ce qui concerne les membres du personnel contractuel.</p>
<p>Article 14 – Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables</p> <p>Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.</p>		<p>A cette fin, il peut être renvoyé à la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p>

<p>Article 15 – Organismes de promotion de l'égalité</p> <p>Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive.</p>		<p>A cette fin, il peut être renvoyé à la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p>
<p>Article 16 – Niveau de protection</p> <p>1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.</p>		<p>1. Le statut de la police prévoit déjà un certain nombre de congés permettant de s'occuper d'un proche malade et qui sont complémentaires:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interruption de carrière pour congé parental (art. VIII.XV.3 et VIII.XV.3bis PJPoI); - Le congé parental non rémunéré (art. VIII.VII.1^{er} et art. VIII.VII.2 PJPoI); - L'interruption de carrière pour des soins palliatifs (art. VIII.XV.5 et art. VIII.XV.2bis PJPoI); - L'interruption de carrière pour aidants proches (art. VIII.XV.5bis PJPoI); - L'interruption de carrière pour donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (art. VIII.XV.5, § 1^{er}, et art. VIII.XV.4 PJPoI); - L'interruption de carrière (art. VIII.XV.1^{er} et art. VIII.XV.2, § 1^{er}, PJPoI); - Le congé exceptionnel pour cas de force majeure (art. VIII.IV.7 PJPoI); - Le congé de maternité (art. VIII.V.1^{er} et s. PJPoI); - Le congé de maternité converti (art. VIII.VI.1^{er} et s. PJPoI); - Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial (art. VIII.IX.1^{er} et s. PJPoI); - Le congé d'adoption (art. VIII.VIII.1^{er} PJPoI).

<p>2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif justifiant une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par la présente directive. L'interdiction d'une telle réduction du niveau de protection est sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles autres que celles qui sont en vigueur au 1^{er} août 2019, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.</p>		<p>2. Pas de transposition nécessaire. En outre, le niveau de protection existant des congés mentionnés ci-dessus est préservé.</p>
<p>Article 17 – Diffusion des informations</p> <p>Les États membres font en sorte que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1^{er}, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris des employeurs qui sont des PME, par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.</p>		<p>Pas de transposition nécessaire.</p>
<p>Article 18 – Rapports et réexamen</p> <p>1. Au plus tard le 2 août 2027, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent les données agrégées disponibles sur le recours aux différents types de congés et formules souples de travail par les hommes et les femmes conformément à la présente directive, afin de permettre le contrôle et l'évaluation adéquats de la mise en œuvre de la présente directive, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>2. La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.</p>		<p>1. Pas de transposition nécessaire.</p> <p>2. Pas de transposition nécessaire.</p>

<p>Le rapport est aussi accompagné:</p> <p>a) d'une étude portant sur l'interaction entre les différents types de congés prévus dans la présente directive ainsi que d'autres types de congés familiaux, tels que le congé d'adoption; et</p> <p>b) d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs indépendants.</p>		
<p>Article 19 – Abrogation</p> <p>1. La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au 2 août 2022. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe.</p> <p>2. Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE en vertu du paragraphe 1 du présent article, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à ladite directive avant le 2 août 2022 peuvent être déduites de ses droits à congé parental au titre de l'article 5 de la présente directive.</p>		<p>1. Pas de transposition nécessaire.</p> <p>2. Pas de transposition nécessaire.</p>
<p>Article 20 – Transposition</p> <p>1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission.</p> <p>2. Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2024. Ils en informent immédiatement la Commission.</p>		<p>1. La date d'entrée en vigueur sera prévue dans le texte réglementaire transposant cette directive.</p> <p>2. Voir ci-dessus, art. 8.3 de la directive.</p>

<p>3. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.</p>	<p>3. Art. 1^{er} du projet d'arrêté royal modifiant le PJPoI et transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019.</p>	
<p>4. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.</p>		<p>4. Pas de transposition nécessaire.</p>
<p>5. Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés.</p>		<p>5. Pas de transposition nécessaire.</p>
<p>6. Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aïdant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives.</p>		<p>6. Pas de transposition nécessaire.</p>
<p>7. Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2.</p>		<p>7. Pas de transposition nécessaire.</p>
<p>8. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.</p>		<p>8. Pas de transposition nécessaire.</p>

<p>Article 21 – Entrée en vigueur</p> <p>La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.</p>		<p>Pas de transition nécessaire.</p>
<p>Article 22 – Destinataires</p> <p>Les États membres sont destinataires de la présente directive.</p>		<p>Pas de transition nécessaire.</p>

RICHTLIJN (EU) 2019/1158 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN 20 JUNI 2019 BETREFFENDE HET EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVELEVEN VOOR OUDERS EN MANTELZORGERS EN TOT INTREKKING VAN RICHTLIJN 2010/18/EU VAN DE RAAD	ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT TOT WIJZIGING VAN HET RPPOL ALS GEDEELTELIJKE OMZETTING VAN RICHTLIJN (EU) 2019/1158 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN 20 JUNI 2019	OPMERKINGEN
<p>Artikel 1 - Onderwerp</p> <p>Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers.</p> <p>Hiertoe voorziet deze richtlijn in individuele rechten met betrekking tot het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof; b) flexibele werkregelingen voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers. 		Geen omzetting vereist.
<p>Artikel 2 - Toepassingsgebied</p> <p>Deze richtlijn is van toepassing op alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie.</p>		Geen omzetting vereist.
<p>Artikel 3 – Definities</p> <p>1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) “vaderschapsverlof”: verlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders, ter gelegenheid van de geboorte van een kind met het oog op zorgverlening; b) “ouderschapsverlof”: verlof voor ouders naar aanleiding van de geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen; 		<p>1. Zie hieronder, art. 4 van de richtlijn.</p> <p>Zie hieronder, art. 5 van de richtlijn.</p>

<p>c) <u>“zorgverlof”</u>: verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;</p> <p>d) <u>“mantelzorger”</u>: werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent aan een familielid of een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer, en dat/die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;</p> <p>e) <u>“familieid”</u>: de zoon, de dochter, de moeder, de vader, de echtgenoot of, indien het nationale recht geregistreerde partnerschappen erkent, de geregistreerde partner van een werknemer;</p> <p>f) <u>“flexibele werkregelingen”</u>: de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren;</p> <p>2. De werkdagen waarnaar wordt verwezen in de artikelen 4 en 6 worden geacht te verwijzen naar het voltijds werkpatroon, zoals in de desbetreffende lidstaat bepaald.</p> <p>Het recht van een werknemer op verlof kan worden berekend naar evenredigheid van de werktijden van de werknemer, in overeenstemming met het in de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking van de werknemer bepaalde werkpatroon.</p>		<p>Zie hieronder, art. 6 van de richtlijn.</p> <p>Zie hieronder, art. 6 en 9 van de richtlijn.</p> <p>Zie hieronder, art. 6, 7 en 9 van de richtlijn.</p> <p>Zie hieronder, art. 9 van de richtlijn.</p> <p>2. Geen omzetting vereist. Zie hieronder, art. 4 en 6 van de richtlijn.</p>
<p>Artikel 4 – Vaderschapsverlof</p> <p>1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof van tien werkdagen dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen. De lidstaten kunnen</p>	<p>1. Art. 4, 5, 6 en 10 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>1. Het politiestatuut wordt in overeenstemming gebracht:</p> <p>- Het reeds bestaande omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling volstaat reeds op het vlak van het aantal toegekende verlofdagen:</p>

<p>bepalen of vaderschapsverlof gedeeltelijk vóór of volledig na de geboorte van het kind kan worden opgenomen, en of dergelijk verlof op flexibele manieren kan worden opgenomen.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ○ Voor de statutaire personeelsleden kan toepassing gemaakt worden van art. VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol: er is reeds voorzien in een omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote van het personeelslid: 20 werkdagen voor de bevallingen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023. Dit verlof wordt niet <i>pro rata</i> de arbeidsduur berekend; ○ De contractuele personeelsleden kunnen ofwel toepassing maken van het voormelde art. VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol ofwel van art. 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is. <p>- Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 wijzigt het bestaande omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote van het personeelslid terminologisch in het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat. Voortaan zal het personeelslid, t.a.v. wie de afstamming met het kind vaststaat en niet met de moeder als koppel samenleeft op dezelfde woonplaats, dit omstandigheidsverlof kunnen genieten. Bij ontstentenis van een persoon die dit verlof opneemt op grond van de afstamming met het kind, zal het personeelslid dat samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats met de moeder van het kind recht hebben op dit omstandigheidsverlof. Verder wordt de ontslagbescherming en de bescherming tegen de niet-hernieuwing van bepaalde arbeidsovereenkomsten uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing verklaard op het contractuele personeelslid dat overeenkomstig art. VIII.IV.1, § 2, RPPol toepassing maakt van het in het politiestatuut voorziene omstandigheidsverlof n.a.v. de</p>
--	--	--

<p>2. Het recht op vaderschapsverlof wordt niet afhankelijk gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode.</p>		<p>geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat. Het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, zal logischerwijze niet kunnen genoten worden door een personeelslid dat het moederschapsverlof (art. 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en art. VIII.V.1, e.v., RPPol) kan genieten.</p> <p>- Daarnaast voorziet het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 in een aanpassing van de bestaande terminologie “vaderschapsverlof” naar “omgezet moederschapsverlof”.</p> <p>- Flexibele opnamemodaliteiten (facultatieve omzetting): door middel van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 worden de opnamemodaliteiten van het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte, die reeds in de praktijk worden toegepast, reglementair verankerd. Het omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte zal kunnen worden opgenomen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de datum van de geboorte. Dit verlof zal buiten die periode kunnen worden opgenomen, mits het verband kan worden aangetoond tussen de geboorte en het ogenblik waarop het omstandigheidsverlof wordt opgenomen.</p> <p>2. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming:</p> <p>- Voor de statutaire personeelsleden wordt het bestaande verlof, zoals geregeld in art. VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol niet afhankelijk gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode.</p>
--	--	--

<p>3. Het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de burgerlijke staat en gezinssituatie van de werknemer, volgens het nationale recht.</p>		<p>- De contractuele personeelsleden kunnen ofwel toepassing maken van het voormelde art. VIII.V.1, § 1, 2°, RPPol ofwel kiezen voor art. 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is.</p> <p>3. Zie punt 1.</p>
<p>Artikel 5 – Ouderschapsverlof</p> <p>1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer een individueel recht heeft op ouderschapsverlof van vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen voordat het kind een bepaalde door elke lidstaat of bij collectieve overeenkomsten vast te stellen leeftijd bereikt, tot de leeftijd van acht jaar. Die leeftijd wordt vastgesteld om ervoor te zorgen dat elke ouder daadwerkelijk en op gelijke voet gebruik kan maken van het recht op ouderschapsverlof.</p>		<p>1. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming en voorziet ter zake in twee mogelijke verlofstelsels:</p> <p>- Art. VIII.VII.1 en art. VIII.VII.2 RPPol betreffen het onbezoldigd ouderschapsverlof. Dit verlof kan genoten worden door alle personeelsleden van de Geïntegreerde Politie (m.u.v. de aspirant) tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft. Voorts is er voor kinderen met een handicap niet in een leeftijds grens voorzien. Dit verlof kan voltijds genoten worden voor een periode van maximum 3 maanden en kan bovendien op flexibele wijze worden opgenomen.</p> <p>- Art. VIII.XV.3 RPPol en art. VIII.XV.4, § 1, RPPol betreffen de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof. Dit verlof kan genoten worden door alle personeelsleden van de Geïntegreerde Politie (m.u.v. de aspirant en de contractuele stagiair) tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft. Voorts is er voor kinderen met een handicap in een leeftijds grens van 21 jaar voorzien. Dit verlof kan genoten worden voor een periode van maximum 4 maanden en kan daarenboven flexibel opgenomen worden.</p> <p>- Om het recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof voor zowel de contractuele als de</p>

<p>2. De lidstaten waarborgen dat twee maanden van het ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.</p> <p>3. De lidstaten stellen een redelijke periode vast waarbinnen werknemers die van hun recht op ouderschapsverlof gebruik maken, de werkgever van hun voornemen in kennis moeten stellen. Daarbij houden de lidstaten rekening met de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers. De lidstaten waarborgen dat het beoogde begin en einde van de verlofperiode in het verzoek om ouderschapsverlof van de werknemers wordt vermeld.</p>	<p>3. Art. 7 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>statutaire personeelsleden absoluut te garanderen, wordt uitdrukkelijk in art. VIII.XV.6 RPPol voorzien dat deze niet uitgesloten kunnen worden van dit recht.</p> <p>2. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De bestaande regelingen inzake ouderschapsverlof (cf. punt 1) voldoen reeds aan deze voorwaarde. Een overdracht van deze verloven tussen de ouders is immers niet mogelijk. <p>3. Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De statutaire personeelsleden kunnen de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof opnemen op grond van art. VIII.XV.3 RPPol/fo. art. 8<i>bis</i>, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen. De aanvraag dient schriftelijk te geschieden en minstens 2 maanden voor de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt. De aanvraag van het verlof bevat de wensen van het personeelslid rond de dag of de dagen waarop hij in verlof wenst te zijn. - De contractuele personeelsleden kunnen de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof opnemen op grond van art. VIII.XV.3<i>bis</i> RPPol/fo. art. 12, § 6, en art. 19, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen. De aanvraag dient schriftelijk te geschieden en minstens 3 maanden voor de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt. De aanvraag van het verlof bevat minstens de startdatum alsook de duur van het verlof.
--	--	--

<p>4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van niet meer dan één jaar. Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG (14) van de Raad, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van die periode.</p> <p>5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, het recht hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van de werkgever ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren een dergelijk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk.</p> <p>6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof op flexibele wijzen op te nemen. De lidstaten kunnen de wijzen van toepassing daarvan nader bepalen. De werkgever beoordeelt dergelijke verzoeken en reageert daarop, rekening houdend met hun eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever motiveert elke weigering van een dergelijk verzoek schriftelijk, binnen een redelijke termijn na de indiening van het verzoek.</p>		<p>- Het onbezoldigd ouderschapsverlof, bedoeld in art. VIII.VII.1 en VIII.VII.2 RPPol, voorziet niet uitdrukkelijk in een aanvraagtermijn. De redelijke aanvraagtermijn wordt reglementair verankerd om het politiestatuut in overeenstemming te brengen met de richtlijn.</p> <p>4. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming (facultatieve omzetting):</p> <p>- Het onbezoldigd ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, zoals besproken in punt 1, zijn noch voor de contractuele noch voor de statutaire personeelsleden afhankelijk gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode.</p> <p>5. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming (facultatieve omzetting):</p> <p>- Het onbezoldigd ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, zoals besproken in punt 1, kunnen noch voor de contractuele noch voor de statutaire personeelsleden het voorwerp uitmaken van een uitstel.</p> <p>6. Het politiestatuut is in overeenstemming:</p> <p>- De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden (cf. punt 1), voorziet reeds in verschillende flexibele opnamemodaliteiten (zowel qua duur als qua opnamevormen) waaruit de personeelsleden kunnen kiezen. Slechts een aantal van deze flexibele opnamemodaliteiten kunnen op gemotiveerde wijze door de werkgever worden geweigerd. Middels het koninklijk besluit van 26 december 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn</p>
---	--	---

<p>7. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werkgevers bij de behandeling van verzoeken om voltijds ouderschapsverlof, alvorens zij overgaan tot uitstel overeenkomstig lid 5, zoveel mogelijk flexibele wijzen bieden om ouderschapsverlof op te nemen overeenkomstig lid 6.</p> <p>8. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden voor en de nadere regelingen voor de toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van adoptieouders, ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte.</p>	<p>8. Art. 3 en 4 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>2010/18/EU van de Raad, betreffende de publieke sector wordt de motiveringsplicht benadrukt en worden de gevolgen van het uitblijven van een schriftelijke beslissing inzake loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof uitdrukkelijk geregeld.</p> <p>- Het onbezoldigd ouderschapsverlof, voor zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden (cf. punt 1), voorziet in verschillende flexibele opnamemodaliteiten (zowel qua duur, als qua opnamevormen) waaruit de personeelsleden kunnen kiezen. Elke aanvraag tot onbezoldigd ouderschapsverlof betreft een absoluut recht en kan derhalve niet geweigerd worden.</p> <p>7. Het politiestatuut is in overeenstemming (cf. punt 5).</p> <p>8. Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <p>- De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof kan zowel door het contractuele als het statutaire personeelslid, zoals bedoeld in punt 1, genoten worden n.a.v. de geboorte of de adoptie van zijn kind. Indien 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 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt de leeftijdsgrens vastgesteld op 21 jaar.</p> <p>- Het onbezoldigd ouderschapsverlof kan zowel door het contractuele als het statutaire personeelslid, zoals</p>
---	---	--

<p>bedoeld in punt 1, genoten worden n.a.v. de geboorte of de adoptie van zijn kind. Indien 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 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt niet in een leeftijdsgrens voorzien.</p>		
<p>- Bovendien worden middels het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 zowel voor de statutaire als de contractuele personeelsleden, nieuwe categorieën van personen ingevoegd waardoor in geval van overlijden het recht op omstandigheidsverlof geopend wordt, met name in geval van het overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn partner tijdens de kortdurende pleezorg en van de pleegvader of de pleegmoeder van het personeelslid tijdens of na de langdurige pleezorg.</p> <p>In het raam hiervan worden de begrippen “kortdurende pleezorg” en “pleegvader en -moeder” gedefinieerd.</p>		
<p>1. Het politiestatuu wordt in overeenstemming gebracht voor wat de statutaire personeelsleden betreft:</p> <p>- Voor wat betreft de statutaire personeelsleden wordt in deel VIII, titel IX, van het RPPol, naar analogie met artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een nieuw zorgverlof ingevoerd.</p>	<p>1. Art. 8 en 9 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>Artikel 6 – Zorgverlof</p> <p>1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. De lidstaten kunnen nadere regels vaststellen betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden van zorgverlof overeenkomstig het nationale recht, of gebruiken. Voor uitoefening van dat recht kan een passende onderbouwing als voorwaarde worden gesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken.</p>

<p>2. De lidstaten kunnen zorgverlof toekennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.</p>		<p>Het statutaire personeelslid heeft het recht om, in het raam van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (cf. de artikelen VIII.IX.1 tot en met VIII.IX.3 RPPoI) van zijn dienst afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, werkdagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezins- of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels waarin het ontwerpartikel voorziet.</p> <p>Het recht op zorgverlof dat op basis van het ontwerpartikel wordt opgenomen, wordt aangerekend op het aantal werkdagen van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang waarover het personeelslid per kalenderjaar beschikt in toepassing van de artikelen VIII.IX.1 tot en met VIII.IX.3.</p> <p>Het zorgverlof, zoals bedoeld in het ontwerpartikel, wordt niet bezoldigd.</p> <p>- Het statuut van de contractuele personeelsleden is reeds in overeenstemming gelet op het feit dat het zorgverlof hen toegekend wordt door artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is.</p> <p>- Het zorgverlof zal noch voor de statutaire noch voor de contractuele personeelsleden <i>pro rata</i> de arbeidsduur berekend worden.</p> <p>2. Zie punt 1.</p>
--	--	--

<p>Artikel 7 – Arbeidsverzuim wegens overmacht</p> <p>De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer het recht heeft zijn werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten mogen het recht van elke werknemer om het werk wegens overmacht te verzuimen, beperken tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide.</p>	<p>Art. 9 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het politiestatuut voorziet in het raam van overmacht in verband met de dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval reeds in de twee volgende verloven: <ul style="list-style-type: none"> o Voor de statutaire personeelsleden: het uitzonderlijk verlof wegens overmacht (art. VIII.IV.7 RPPol) en het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (art. VIII.IX.1 – 3 RPPol); o Voor de contractuele personeelsleden: het uitzonderlijk verlof wegens overmacht (art. VIII.IV.7 RPPol) en het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (art. 30bis, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is). - Voor wat betreft de statutaire personeelsleden wordt in deel VIII, titel IX, van het RPPol, naar analogie met art. 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bovenop de reeds bestaande verloven, een nieuw zorgverlof ingevoerd.
<p>Artikel 8 – Betaling of uitkering</p> <p>1. Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruik maken van hun in artikel 4, lid 1, of artikel 5, lid 2, bedoelde verlofrecht, een betaling of uitkering ontvangen overeenkomstig de leden 2 en 3 van dit artikel.</p>		<p>1. Zie punten 2 en 3.</p>

<p>2. Met betrekking tot vaderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, garandeert een dergelijke betaling of uitkering een inkomen dat minstens gelijkwaardig is aan het inkomen dat de betrokken werknemers zouden ontvangen in geval van een onderbreking van de werkzaamheden van de werknemer om redenen die verband houden met de gezondheidstoestand van de werknemer, binnen de grenzen van een eventueel in nationaal recht bepaald maximum. De lidstaten kunnen het recht op een betaling of uitkering afhankelijk stellen van perioden van eerder werk van ten hoogste zes maanden, onmiddellijk vóór de verwachte geboortedatum van het kind.</p> <p>3. Wat het in artikel 5, lid 2, bedoelde ouderschapsverlof betreft, wordt een dergelijke betaling of uitkering door de lidstaat of de sociale partners gedefinieerd en zodanig vastgesteld dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt.</p>		<p>2. Het politiestatuut is in overeenstemming:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De statutaire personeelsleden behouden het recht op voltijdse wedde gedurende het verlof bedoeld in art. VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol, hetwelk niet afhankelijk gesteld wordt van perioden van eerder werk. - De contractuele personeelsleden kunnen ofwel toepassing maken van het voormelde art. VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol, hetwelk evenmin afhankelijk gesteld wordt van perioden van eerder werk, ofwel kiezen voor art. 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is. <p>3. Het politiestatuut is in overeenstemming:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden ontvangen een uitkering gedurende de volledige duur van de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, bedoeld in art. VIII.XV.3 RPPol en art. VIII.XV.4, § 1, RPPol (m.u.v. kinderen geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012: 3 maanden bezoldigd en 1 maand onbezoldigd).
<p>Artikel 9 – Flexibele werkregelingen</p> <p>1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.</p>	<p>1. Art. 2 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>1. Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het politiestatuut voorziet reeds in een mogelijkheid tot flexibele organisatie van de arbeidstijd (art. VI.I.3 e.v. RPPol). De personeelsleden werken volgens het stelsel van de 38-urenweek. Die 38 uren moeten in principe worden gespreid over 5 dagen, wat neerkomt op een gemiddelde dagprestatie van 7 uur en 36 minuten. Om voor het geheel van de personeelsleden te kunnen bepalen of het vereiste aantal uren werd gepresteerd, hanteert men een theoretische norm, de zgn.

<p>“prestatienorm”. Deze norm wordt bekomen door het aantal werkdagen van een periode, “referentieperiode” genoemd, te vermenigvuldigen met 7 uur en 36 minuten (de gemiddelde dagprestatie). Tijdens de referentieperiode moet de dienst zodanig worden georganiseerd dat de prestatienorm principieel niet wordt overschreden. Het feit dat de prestatienorm aldus bekeken wordt over een referentieperiode heeft tot gevolg dat er een ruime flexibilisering inzake arbeidstijd toegepast kan worden, uiteraard met inachtnaam van de specifieke noden en de minimale dienstverleningsplicht van de politiediensten. Daarenboven bestaat de mogelijkheid om te verzoeken om voltijds te werken gespreid over 4 dagen (art. VI.1.4, § 1, tweede lid, RPPol).</p>	<p>- De contractuele personeelsleden kunnen toepassing maken van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is.</p> <p>- Voor wat betreft de statutaire personeelsleden wordt in deel VI, titel I, van het RPPol, naar analogie met de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, een recht om een flexibele werkregeling voor zorgdoelinden aan te vragen, ingevoerd.</p>

<p>2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek en elk uitstel van dergelijke regelingen.</p> <p>3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om vóór het eind van de overeengekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. De werkgever beoordeelt en reageert op de verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijk werkpatroon, rekening houdend met behoeften van zowel werkgevers als werknemer.</p>	<p>2. Art. 2 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p> <p>3. Art. 2 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>Het ontwerp bepaalt de voorwaarden en nadere regels voor de uitoefening van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen (o.a. de aanvraag door het personeelslid en het gevolg dat de bevoegde overheid eraan dient te geven, de mogelijkheid van de bevoegde overheid tot het inwilligen, weigeren of het doen van een gemotiveerd tegenvoorstel).</p> <p>2. Zie punt 1.</p> <p>3. Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De contractuele personeelsleden kunnen toepassing maken van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven. - Voor wat betreft de statutaire personeelsleden voorziet het ontwerp van koninklijk besluit, naar analogie met de voormelde wet van 7 oktober 2022, in het recht om na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijk arbeidsregeling te hervatten.
<p>4. De lidstaten kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.</p>	<p>4. Art. 2 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>4. Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De contractuele personeelsleden kunnen toepassing maken van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven

<p>Artikel 10 – Arbeidsrechten</p> <p>1. Rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim, blijven behouden tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Na afloop van dat verlof of arbeidsverzuim zijn die rechten, met inbegrip van de uit nationaal recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.</p>		<p>voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.</p> <p>- Voor wat betreft de statutaire personeelsleden, met uitzondering van de aspiranten, voorziet het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019, niet in een anciënniteitsvoorwaarde.</p>
<p>1. Art. 4, d), en art. 9 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>		<p>1. Het politiestatuut wordt in overeenstemming gebracht:</p> <p>- Een personeelslid dat het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling (art. VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol) genieet, bevindt zich in de administratieve stand van dienstactiviteit (art. VIII.II.2 RPPol). Het personeelslid in dienstactiviteit heeft, tenzij anders bepaald, recht op bevordering, op de baremische loopbaan en op tussentijdse verhogingen (art. VIII.II.3 RPPol). Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 voorziet in een wijziging omtrent de ontslagbescherming en de bescherming tegen de niet-hernieuwing van bepaalde arbeidsovereenkomsten voor wat betreft de contractuele personeelsleden.</p> <p>- Voor het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte in de zin van art. 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd.</p> <p>- Een personeelslid dat loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof (art. VIII.XV.3 en art. VIII.XV.3bis RPPol) of een onbezoldigd ouderschapsverlof (art. VIII.VII.1 RPPol) genieet, bevindt zich in de administratieve stand van dienstactiviteit (art. VIII.II.2</p>

<p>2. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden in hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden opgenomen.</p>		<p>RPPol). Het personeelslid in dienstactiviteit heeft, tenzij anders bepaald, recht op bevordering, op de baremische loopbaan en op tussentijdse verhogingen (art. VIII.II.3 RPPol).</p> <p>- Voor wat het zorgverlof en het arbeidsverzuim wegens overmacht betreft, wordt verwezen naar de toelichting bij respectievelijk artikel 6 en 7 van de richtlijn. Ook tijdens deze verlofstelsels bevinden zowel het statutaire als het contractuele personeelslid zich in de administratieve stand van dienstactiviteit.</p> <p>2. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming:</p> <p>- De betrekking waarvan het personeelslid titularis is, mag tijdens de in artikel 4, 5 en 6 van de richtlijn bedoelde verlopen niet vacant verklaard worden. Een dergelijke mogelijkheid dient immers uitdrukkelijk statutair verankerd te worden, dewelke louter voorzien is wanneer een personeelslid het verlof voor opdracht van algemeen belang neemt (art. VIII.XIII.11, eerste lid, RPPol). Zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden hebben dan ook een gegarandeerde terugkeer naar de oorspronkelijke of gelijkwaardige betrekking na het opnemen van deze verlopen.</p> <p>- Voorts kan een personeelslid slechts herplaatst worden binnen de voorwaarden van art. VI.II.85 e.v. RPPol dat de concrete redenen van een mogelijke herplaatsing opsomt. Het intropen van één van deze redenen dient daarenboven steeds afdoende gemotiveerd te worden (cf. wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen) en de opname van een bepaald verlofstelsel is in dit artikel niet weerhouden. De Raad van State heeft bovendien een controlebevoegdheid aangaande de motivering van de beslissing van de overheid en de objectieve en rechtmatige grond voor een eventuele herplaatsing.</p> <p>- Volledigheidshalve kan tevens verwezen worden naar de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet</p>
--	--	--

<p>3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.</p>		<p>van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p> <p>3. Zie toelichting onder de punten 1 en 2 en aanvullend:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor wat de regeling op het vlak van de sociale zekerheidsrechten betreft, moet worden verwezen naar de Minister van Sociale Zaken. - Voor wat de regeling op het vlak van de pensioenbijdragen betreft, moet worden verwezen naar de Minister van Pensioenen.
<p>Artikel 11 – Discriminatie</p> <p>De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.</p>		<p>Hiervoor kan verwezen worden naar de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p>
<p>Artikel 12 – Ontslagbescherming en bewijslast</p> <p>1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van het in artikel 9 bedoelde recht om flexibele werkregelingen te verzoeken, op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.</p>	<p>1. Art. 4, d), van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	<p>1. Het politiestatuut is gedeeltelijk in overeenstemming en wordt geheel in overeenstemming gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor wat de statutaire personeelsleden betreft, is een definitieve ambtsontheffing of een definitieve ongeschiktheidsverklaring slechts mogelijk in de bij wet opgesomde gevallen (art. 81 van de wet van 26 april 2002 houdende de essentiële elementen van het statuut van de personeelsleden van de politiediensten en houdende diverse andere bepalingen met betrekking tot de politiediensten). Een definitieve ambtsontheffing of definitieve ongeschiktheidsverklaring dient daarenboven steeds uitdrukkelijk gemotiveerd te worden krachtens de

<p>2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun in artikel 9 bedoelde recht om flexibele werkregelingen te verzoeken, mogen de werkgever verzoeken gegronde redenen op te geven voor hun ontslag. Met betrekking tot het ontslag van een werknemer die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof heeft opgenomen of hiertoe een aanvraag heeft ingediend, motiveert de werkgever het ontslag schriftelijk.</p> <p>3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat wanneer werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen</p>		<p>wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen.</p> <p>- Voor wat de contractuele personeelsleden betreft, dient inzake de ontslagregeling en -bescherming verwezen te worden naar de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is. Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 voorziet in een wijziging omtrent de ontslagbescherming voor wat betreft de contractuele personeelsleden. Zo wordt de ontslagbescherming en de bescherming tegen de niet-hernieuwing van bepaalde arbeidsovereenkomsten uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing verklaard op het contractuele personeelslid dat overeenkomstig art. VIII.IV.1, § 2, RPPol gebruik maakt van het in het politiestatuut voorziene omstandighheidsverlof n.a.v. de bevalling.</p> <p>- Volledigheidshalve kan verwezen worden naar de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p> <p>2. Zie punt 1.</p> <p>3. Het politiestatuut is reeds in overeenstemming:</p>
---	--	---

<p>omdat zij in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat zij om dergelijke redenen zijn ontslagen, de werkgever moet bewijzen dat zij om andere redenen werden ontslagen.</p> <p>4. Lid 3 belet de lidstaten niet om voor de werknemers gunstiger regels in te voeren.</p> <p>5. De lidstaten zijn niet verplicht lid 3 toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.</p> <p>6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.</p>		<p>Zie punt 1 en 2. Daarenboven staat het de statutaire personeelsleden vrij een zaak aanhangig te maken bij de Raad van State wegens onrechtmatig ontslag gelet op het feit dat de ambtsontheffing of ongeschiktheidsverklaring een administratieve rechtshandeling uitmaakt. De contractuele personeelsleden kunnen een onrechtmatig ontslag aanvechten voor de arbeidsrechtbank. Voor deze personeelsleden kan voorts verwezen worden naar art. 30, § 4, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd is.</p> <p>4. Zie punt 3.</p> <p>5. Zie punt 3.</p> <p>6. Zie punt 3.</p>
<p>Artikel 13 – Sancties</p> <p>De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten, en nemen alle maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden uitgevoerd. De vastgestelde sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.</p>		<p>Hiervoor kan worden verwezen naar de bestaande mogelijke burgerrechtelijke sancties, bestaande uit een (forfaitaire) schadevergoeding ingeval van miskenning door de werkgever.</p> <p>Voorts kan verwezen worden naar de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p> <p>Het niet-naleven van de vereisten en voorwaarden vermeld in de statutaire bepalingen kan, in voorkomend geval, tevens bestraft worden met de ter zake voorziene</p>

		<p>tuchtsancties binnen het tuchtstatuut van de politiediensten.</p> <p>Volledigheidshalve worden ook de strafrechtelijke sancties ingeval van miskenning van het geboorteverlof, zorgverlof en ouderschapsverlof door de werkgever geregeld in de artikelen 147/1 tot en met 149 van het Sociaal Strafwetboek voor wat de contractuele personeelsleden betreft.</p>
<p>Artikel 14 – Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen</p> <p>De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een gerechtelijke procedure om de in deze richtlijn vastgestelde vereisten te doen naleven.</p>		<p>Hiervoor kan verwezen worden naar de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p>
<p>Artikel 15 – Organen voor gelijke kansen</p> <p>Onverminderd de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingsfeer van deze richtlijn vallen.</p>		<p>Hiervoor kan verwezen worden naar de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p>
<p>Artikel 16 – Beschermingsniveau</p> <p>1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn.</p>		<p>1. Het politiestatuut voorziet reeds in een aantal verloven die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is en die hier complementair mee zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof (art. VIII.XV.3 en VIII.XV.3bis; § 1, RPPol); - Het onbezoldigd ouderschapsverlof (art. VIII.VII.1 en art. VIII.VII.2 RPPol);

<p>2. De uitvoering van deze richtlijn vormt geen rechtvaardiging voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden. Het verbod op een dergelijke verlaging van het beschermingsniveau doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en de sociale partners om in het licht van veranderende omstandigheden andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele bepalingen vast te stellen dan die welke op 1 augustus 2019 van kracht zijn, mits aan de minimumvereisten van deze richtlijn wordt voldaan.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - De loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen (art. VIII.XV.5 en art. VIII.XV.2<i>bis</i> RPPol); - De loopbaanonderbreking voor mantelzorg (art. VIII.XV.5<i>bis</i> RPPol); - De loopbaanonderbreking voor de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid (art. VIII.XV.5, § 1, en art. VIII.XV.4 RPPol); - De loopbaanonderbreking (art. VIII.XV.1 en art. VIII.XV.2, § 1, RPPol); - Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht (art. VIII.IV.7 RPPol); - Het moederschapsverlof (art. VIII.V.1 e.v. RPPol); - Het omgezet moederschapsverlof (art. VIII.VI.1 e.v. RPPol); - Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (art. VIII.IX.1 e.v. RPPol); - Het adoptieverlof (art. VIII.VIII.1 RPPol). <p>2. Geen omzetting vereist. Bovendien blijft het bestaande beschermingsniveau van de hierboven vermelde verloven gevrijwaard.</p>
<p>Artikel 17 – Informatieverspreiding</p> <p>De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale maatregelen ter omzetting van deze richtlijn en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het in artikel 1 uiteengezette onderwerp, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van werknemers en werkgevers, met inbegrip van werkgevers die een kmo zijn, op hun grondgebied.</p>		<p>Geen omzetting vereist.</p>

<p>Artikel 18 – Verslaglegging en herziening</p> <p>1. Uiterlijk op 2 augustus 2027 verstrekken de lidstaten de Commissie alle informatie met betrekking tot de uitvoering van deze richtlijn die noodzakelijk is om haar in staat te stellen een verslag op te stellen. Die informatie omvat de beschikbare geaggregeerde gegevens over de opname van verschillende soorten verlof en flexibele werkregelingen door mannen en vrouwen op grond van deze richtlijn, zodat de uitvoering van deze richtlijn naar behoren kan worden gevolgd en geëvalueerd, met name wat betreft de gelijkheid van vrouwen en mannen.</p> <p>2. De Commissie dient het in lid 1 bedoelde verslag in bij het Europees Parlement en de Raad. Indien nodig gaat het verslag vergezeld van een wetgevingsvoorstel.</p> <p>Het verslag gaat tevens vergezeld van:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) een onderzoek naar de interactie tussen de verschillende soorten verlof waarin deze richtlijn voorziet, alsmede andere vormen van verlof om familieredenen, zoals adoptieverlof; b) een onderzoek naar het recht op verlof om familieredenen dat wordt toegekend aan zelfstandigen. 		<p>1. Geen omzetting vereist.</p> <p>2. Geen omzetting vereist.</p>
<p>Artikel 19 – Intrekking</p> <p>1. Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken met ingang van 2 augustus 2022. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de concordantietabel in de bijlage.</p> <p>2. Niettegenstaande de intrekking van Richtlijn 2010/18/EU krachtens lid 1 van dit artikel kunnen perioden of afzonderlijke cumulatieve perioden van ouderschapsverlof die op grond van die richtlijn vóór 2 augustus 2022 door een werknemer zijn opgenomen of overgedragen, in mindering worden gebracht op het recht op ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5 van deze richtlijn.</p>		<p>1. Geen omzetting vereist.</p> <p>2. Geen omzetting vereist.</p>

<p>Artikel 20 – Omzetting</p>		
<p>1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 augustus 2022 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.</p>	<p>1. De datum van inwerkingtreding zal voorzien worden in de reglementaire tekst tot omzetting van deze richtlijn.</p>	
<p>2. Niettegenstaande lid 1 van dit artikel doen de lidstaten, voor de betaling of uitkering die overeenkomt met de laatste twee weken van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 8, lid 3, de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 2 augustus 2024 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.</p>	<p>2. Zie hierboven, artikel 8.3 van de richtlijn.</p>	
<p>3. Wanneer de lidstaten de in de leden 1 en 2 bedoelde maatregelen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De methoden voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.</p>	<p>3. Art. 1 van het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019.</p>	
<p>4. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.</p>	<p>4. Geen omzetting vereist.</p>	
<p>5. De nadere bepalingen en wijzen van toepassing van deze richtlijn worden vastgesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken, mits de minimumvereisten en doelstellingen van deze richtlijn in acht worden genomen.</p>	<p>5. Geen omzetting vereist.</p>	
<p>6. Met het oog op de naleving van de artikelen 4, 5, 6 en 8 van deze richtlijn en van Richtlijn 92/85/EEG, kunnen de lidstaten rekening houden met elke periode van, en elke betaling of vergoeding met betrekking tot, verlof om familierechten, in het bijzonder moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof, die op nationaal niveau ter beschikking staan, die boven de minimumnormen van deze richtlijn of Richtlijn 92/85/EEG uitgaan, op voorwaarde dat aan de minimumvereisten voor dergelijk verlof wordt voldaan en het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijnen vallende gebieden niet wordt verlaagd.</p>	<p>6. Geen omzetting vereist.</p>	<p>7. Geen omzetting vereist.</p>

<p>7. Indien de lidstaten zorgen voor een betaling of uitkering van ten minste 65 % van het nettoloon van de werknemer, waarvoor een plafond kan gelden, gedurende ten minste zes maanden ouderschapsverlof voor elke ouder, kunnen zij besluiten een dergelijk systeem te handhaven in plaats van te voorzien in de betaling of uitkering als bedoeld in artikel 8, lid 2.</p> <p>8. De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.</p>		<p>8. Geen omzetting vereist.</p>
<p>Artikel 21 – Inwerkingtreding</p> <p>Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.</p>		<p>Geen omzetting vereist.</p>
<p>Artikel 22 – Adressaten</p> <p>Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.</p>		<p>Geen omzetting vereist.</p>