

## BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE  
VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

[C – 2024/006974]

4 JULI 2024. — Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie 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

Het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie,

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen, artikel 79, § 1;

Gelet op de ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag op artikel 15, tweede lid en artikel 37;

Gelet op het besluit van het Verenigd College van 16 december 2004 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

Gelet op het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

Gelet op het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 tot vaststelling van de administratieve toestand en de individuele geldelijke rechten van de contractuele personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

Gelet op het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

Gelet op het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 6 december 2018 houdende regeling van de administratieve en geldelijke situatie van de contractuele personeelsleden van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 4 september 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de leden van het Verenigd College, die bevoegd zijn voor de begroting, gegeven op 19 maart 2024;

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College, die bevoegd zijn voor het openbaar ambt, gegeven op 19 maart 2024;

Gelet op het protocol nr. 2024/7 van het sectorcomité XV van 9 april 2024;

Gelet op de zitting van het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit van 12 april 2024 waarin werd verwezen naar het standaardadvies nr. 65/2023 betreffende de redactie van normatieve teksten;

Gelet op het advies n°68 van het algemeen beheerscomité van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, gegeven op 18 april 2024;

Gelet op het akkoord van de federale ministerraad, verkregen op 17 mei 2024;

Gelet op het evaluatieverslag van het ontwerp van regelgevende akte op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen, van 19 maart 2024, met toepassing van artikel 3, 2° van de ordonnantie van 16 mei 2014 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

Gelet op het evaluatieverslag van het ontwerp van regelgevende akte op de situatie van personen met een handicap, van 19 maart 2024, met toepassing van art. 4, § 3 van de ordonnantie van 23 december 2016 houdende integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE  
DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2024/006974]

4 JUILLET 2024. — Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune 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 Collège réuni de la Commission communautaire commune,

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, l'article 79, § 1<sup>er</sup> ;

Vu l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, les articles 15, alinéa 2 et 37 ;

Vu l'arrêté du Collège réuni du 16 décembre 2004 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

Vu l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

Vu l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 fixant la situation administrative et les droits individuels pécuniaires des membres du personnel contractuels des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

Vu l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

Vu l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 6 décembre 2018 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 4 septembre 2023 ;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni, compétents pour le Budget, donné le 19 mars 2024 ;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni, compétents pour la Fonction publique, donné le 19 mars 2024 ;

Vu le protocole n° 2024/7 du Comité de secteur XV du 9 avril 2024 ;

Vu la réunion du Centre de Connaissances de l'Autorité de Protection des Données du 12 avril 2024 au cours de laquelle il a été renvoyé à l'avis standard n° 65/2023 relatif à l'élaboration de textes normatifs ;

Vu l'avis n°68 du Comité général de gestion de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, donné le 18 avril 2024 ;

Vu l'accord du Conseil des Ministres fédéral, obtenu le 17 mai 2024;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du projet d'acte réglementaire sur la situation respective des hommes et des femmes, du 19 mars 2024, en application de l'article 3, 2° de l'ordonnance du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du projet d'acte réglementaire sur la situation des personnes handicapées, effectué le 19 mars 2024 en application de l'article 4, § 3 de l'ordonnance du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ;

Gelet op het advies nr. 76.293/4 van de Raad van State, gegeven op 3 juni 2024 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende de dringende noodzakelijkheid van de omzetting van deze richtlijn ten gevolge van een beroepsprocedure voor het Hof van Justitie van de Europese Unie;

Overwegende dat de richtlijn grotendeels wordt omgezet via de introductie van een stelsel van flexibele werkregelingen, een zorgverlof en een uitbreiding van het stelsel van de loopbaanonderbreking;

Overwegende dat betreffende het zorgverlof en de flexibele werkregelingen gepoogd wordt zoveel mogelijk aansluiting te zoeken bij hetgeen bestaat voor het contractueel personeel, ingevoegd bij 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, bijvoorbeeld betreffende de beperking van twaalf maanden van de flexibele werkregelingen;

Overwegende dat met het stelsel van de flexibele werkregelingen een procedure in het leven wordt geroepen die losstaat van andere mogelijke aanpassingen van arbeidsregelingen voorzien in andere wettelijke of reglementaire bepalingen (zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking of telewerk);

Op de voordracht van de leden van het Verenigd College bevoegd voor het openbaar ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Inleidende bepaling.*

**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.

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen aan het besluit van het Verenigd College van 16 december 2004 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.*

**Art. 2.** Artikel 1 van het besluit van het Verenigd College van 16 december 2004 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad wordt vervangen als volgt:

“Art. 1. De bepalingen van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen alsmede de bepalingen die dit besluit zouden wijzigen of vervangen, zijn toepasselijk op het statutair personeel van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad en de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag.

De bepalingen betreffende de specifieke stelsels van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen alsmede de bepalingen die dit besluit zouden wijzigen of vervangen, zijn van toepassing op de stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad en de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag.”.

**Art. 3.** In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de woorden “en de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag ” ingevoegd tussen de woorden “Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad ” en de woorden “, de bepalingen van de afdelingen 2 en 3 van Hoofdstuk III van hetzelfde besluit ”.

Vu l'avis n° 76.293/4 du Conseil d'État, donné le 3 juin 2024 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'urgence de transposer cette directive qui résulte d'une procédure de recours devant la Cour de justice de l'Union européenne ;

Considérant que la directive est largement transposée par l'introduction d'un système de formules souple de travail, d'un congé d'aidant et d'une extension du système d'interruption de carrière;

Considérant qu'en matière de congé d'aidant et de formules souples de travail, le présent texte s'efforce de s'aligner autant que possible sur ce qui existe pour les agents contractuels en vertu 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, par exemple en ce qui concerne la limitation à douze mois des formules souples de travail;

Considérant que le système des formules souples de travail instaure une procédure distincte des autres aménagements possibles des modalités de travail prévus par d'autres dispositions légales ou réglementaires (telles que le congé parental, les interruptions de carrière ou le télétravail) ;

Sur la proposition des Membres du Collège réuni, compétents pour la Fonction publique ;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1<sup>er</sup> : — *Disposition introductive.*

**Article 1<sup>er</sup>.** 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.

CHAPITRE 2. — *Modifications de l'arrêté du Collège réuni du 16 décembre 2004 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.*

**Art. 2.** L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Collège réuni de 16 décembre 2004 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, est remplacé comme suit :

“Art. 1<sup>er</sup>. Les dispositions de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de carrière professionnelle du personnel des administrations ainsi que les dispositions qui viendraient à les modifier ou les remplacer, sont applicables au personnel statutaire des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale et de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.

Les dispositions concernant les régimes spécifiques de l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de carrière professionnelle du personnel des administrations ainsi que les dispositions qui viendraient à les modifier ou les remplacer, sont applicables aux stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale et de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.”.

**Art. 3.** L'article 2 du même arrêté est complété par les mots “et de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale”.

**HOOFDSTUK 3. — Wijzigingen aan het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.**

**Art. 4.** Artikel 23 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 29 november 2018, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt aangevuld met paragrafen 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 en 9 luidende:

“§ 2. Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht op aanpassing van de bestaande arbeidsregeling of in het kader van andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een dergelijke aanpassing, heeft de ambtenaar het recht om voor een onafgebroken periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden, op voorwaarde dat de ambtenaar gedurende de periode van twaalf maanden voorafgaand aan het verzoek ten minste over zes maanden dienstanciënniteit beschikt, volgens de modaliteiten uiteengezet in de paragrafen 3, 4, 5, 6, 7 en 8.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de ambtenaar, die kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de werktijdregeling of het uurrooster. Voor de deeltijdse prestaties gebeurt de berekening van de bezoldiging naar rato van de verrichte prestaties, als onderdeel van een flexibele werkregeling ;

2° zorgdoeleinden:

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

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

3° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de ambtenaar;

4° familielid: de echtgenoot van de ambtenaar of de persoon met wie de ambtenaar wettelijk samenwoont, in de zin van de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten in de eerste graad van de ambtenaar;

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 medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er een behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun. Dit betreft elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of zorg;

6° de verantwoordelijke: de directeur van de directie waarvan de ambtenaar afhangt die de aanvraag indient. Indien deze directie of dienst geen directeur heeft, moet de ambtenaar met de hoogste rang binnen deze directie als verantwoordelijke worden beschouwd. Indien meerdere ambtenaren een gelijkwaardige rang hebben, wordt de ambtenaar die onder hen als hiërarchisch meerdere wordt beschouwd, als verantwoordelijke beschouwd.

De leeftijdsgrens bepaald in het tweede lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 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 vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van deze regelgeving .

Aan de voorwaarde betreffende de leeftijd van het kind moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de aangevraagde periode, overeenkomstig deze paragraaf.

§ 3. De ambtenaar maakt gebruik van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij onthoudt zich van elk misbruik ervan.

**CHAPITRE 3. — Modifications de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.**

**Art. 4.** Dans l'article 23 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 novembre 2018, dont le texte actuel formera le paragraphe 1<sup>er</sup>, est complété par les paragraphes 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9, rédigés comme suit:

“§ 2. Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du fonctionnaire ou dans le cadre d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant le droit de demander un tel aménagement, le fonctionnaire a le droit de demander une formule souple de travail afin de s'occuper d'un proche, pour une période continue de douze mois maximum, à condition que le fonctionnaire ait au moins six mois d'ancienneté de service durant la période de 12 mois précédant la demande, selon les modalités fixées dans les paragraphes 3, 4, 5, 6, 7 et 8.

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

1° formule souple de travail : un aménagement des modalités de travail existantes du fonctionnaire qui peut être réalisé au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail. En ce qui concerne les prestations partielles effectuées dans le cadre d'une formule souple de travail, le traitement est calculé au prorata des prestations effectuées;

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

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre d'une adoption d'un enfant, 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 fonctionnaire a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans ;

b) l'octroi de soins personnels ou d'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 fonctionnaire ;

4° membre de la famille : le conjoint du fonctionnaire ou la personne avec qui le fonctionnaire cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l'ancien Code civil, de même que les parents du fonctionnaire jusqu'au premier degré ;

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 tel par le médecin traitant et pour lequel le 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;

6° Le responsable : le directeur de la direction dont dépend le fonctionnaire demandeur. Si la direction ou le service ne comporte pas de directeur, c'est le fonctionnaire disposant du rang le plus élevé au sein de cette direction qui doit être considéré comme le responsable. Si plusieurs fonctionnaires disposent d'un rang équivalent, le fonctionnaire qui parmi ceux-ci est considéré comme le supérieur hiérarchique est considéré comme étant le responsable.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2°, a), est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier I 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 cette même réglementation.

La condition relative à l'âge de l'enfant doit être remplie au plus tard au cours de la période demandée, conformément au présent paragraphe ;

§ 3. Le fonctionnaire doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir d'en faire un usage abusif.

§ 4. De ambtenaar die een flexibele werkregeling wenst te bekomen, bezorgt de verantwoordelijke hiertoe minstens twee maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan door de verantwoordelijke worden ingekort op verzoek van de ambtenaar en als zijn hiërarchische meerdere hiermee akkoord gaat.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de verantwoordelijke waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door middel van een aangetekend schrijven, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht.

Uit de aanvraag moet blijken dat de ambtenaar zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. De aanvraag bevat minstens de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de onafgebroken periode waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;

3° het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd, met inbegrip van de identiteit van de persoon ten behoeve van wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd. De identiteit van betrokkene betreft zijn naam, voornaam en eventuele andere gegevens waarmee kan worden vastgesteld dat de ambtenaar ten aanzien van deze persoon voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een flexibele werkregeling ;

4° desgevallend, een medisch attest, zoals bepaald in § 6.

De verantwoordelijke controleert of aan deze voorwaarden wordt voldaan. Indien dit het geval is, stuurt hij het verzoek door naar de HRM, eventueel voorzien van opmerkingen en relevante informatie.

§ 5. De verantwoordelijke overlegt met de hiërarchische meerdere van de verzoekende ambtenaar over het ingediende verzoek. Deze meldt dit binnen vijf werkdagen schriftelijk aan de verantwoordelijke. Bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt dit advies geacht positief te staan tegenover het door de ambtenaar ingediende verzoek.

De verantwoordelijke beoordeelt deze aanvraag en geeft er een gevolg aan, rekening houdend met het advies van de hiërarchische meerdere, de noden van de dienst, de instelling en van de ambtenaar. Hij stelt de ambtenaar in kennis binnen de maand volgend op de aanvraag.

Indien de hiërarchisch meerdere van de ambtenaar voldoet aan de voorwaarden vermeld in § 2, tweede lid, 6°, van dit artikel om in het kader van deze procedure als verantwoordelijke te worden beschouwd, is geen overleg of adviesverlening vereist.

Indien de verzoekende ambtenaar voldoet aan de voorwaarden vermeld in tweede lid, paragraaf 2, 6°, van dit artikel om in het kader van deze procedure als verantwoordelijke te worden beschouwd, voert de leidend ambtenaar dit laatste uit als verantwoordelijke. Naar analogie geeft de adjunct-leidend ambtenaar vervolgens een advies over het ingediende verzoek, volgens de in het eerste lid uiteengezette modaliteiten met betrekking tot de hiërarchisch meerdere van de verzoekende ambtenaar.

De verantwoordelijke kan de aanvraag inwilligen, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij de noden van de dienst en/of de instelling. Het uitblijven van een antwoord binnen de termijn voorzien in het eerste lid wordt gelijkgesteld met een akkoord.

Indien de verantwoordelijke het verzoek afwijst, bevat zijn schriftelijke reactie een omstandige motivering van deze beslissing. In dit verband geeft hij met name aan hoe hij bij de behandeling van het verzoek rekening heeft gehouden met de behoeften van de dienst, de instelling en die van de ambtenaar.

Het tegenvoorstel, waaruit een akkoord tussen partijen voortvloeit, die een aanpassing inhoudt van de bestaande arbeidsregeling van de ambtenaar, vormt een flexibele werkregeling in de zin van dit artikel, ongeacht wanneer dit schriftelijke akkoord wordt gesloten.

Indien het verzoek wordt afgewezen, of indien het tegenvoorstel door de ambtenaar wordt afgewezen, kan hij de zaak voorleggen aan de directieraad, zodat deze over zijn verzoek kan beslissen. De ambtenaar brengt de voorzitter van de directieraad per aangetekende brief, met ontvangstbewijs, op de hoogte binnen een termijn van 14 dagen na de kennisgeving van de weigering van het verzoek of van de mededeling door de ambtenaar van zijn beslissing om het tegenvoorstel bij aangetekende brief, met ontvangstbevestiging, van de verantwoordelijke te weigeren.

§ 4. Le fonctionnaire qui souhaite obtenir une formule souple de travail transmet une demande écrite au responsable au moins deux mois à l'avance. Ce délai peut être réduit par le responsable à la demande du fonctionnaire concerné, et moyennant l'accord du supérieur hiérarchique du fonctionnaire.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit au responsable dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception.

Il doit ressortir de la demande que le fonctionnaire invoque le droit de demander une formule souple de travail. En outre, la demande doit contenir 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 et qui ne peut pas compter plus de douze mois ;

3° le but de s'occuper d'un proche pour lequel la formule souple de travail est demandée, y compris l'identité de la personne pour laquelle la formule souple de travail est demandée. L'identité de cette dernière s'entend de son nom, de son prénom et de toute autre donnée permettant d'établir que le fonctionnaire remplit les conditions pour pouvoir prétendre à une formule souple de travail, relativement à cette personne ;

4° le cas échéant une attestation médicale, comme prévue au § 6.

Le responsable vérifie si ces conditions sont remplies. Dans l'affirmative, il transmet la demande à la GRH, en y annexant éventuellement des observations et informations pertinentes.

§ 5. Le responsable consulte le supérieur hiérarchique du fonctionnaire demandeur quant à la demande introduite. Ce dernier rend un avis écrit au responsable dans un délai de 5 jours ouvrables. En l'absence d'avis remis dans ce délai, ce dernier est réputé favorable à la demande introduite par le fonctionnaire.

Le responsable examine la demande et y donne suite en tenant compte de l'avis du supérieur hiérarchique, des besoins du service, de l'institution et du fonctionnaire. Il notifie sa réponse dans le mois qui suit cette dernière.

Si le supérieur hiérarchique répond aux conditions fixées au § 2, alinéa 2, 6° du présent article pour être considéré comme responsable dans le cadre de la présente procédure, aucune consultation ou remise d'avis n'est requise.

Si le fonctionnaire demandeur répond aux conditions fixées au § 2, alinéa 2, 6° du présent article pour être considéré comme responsable dans le cadre de la présente procédure, le fonctionnaire dirigeant diligente cette dernière, en tant que responsable. Par analogie, le fonctionnaire dirigeant adjoint remet alors un avis quant à la demande introduite, selon les modalités fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup> concernant le supérieur hiérarchique.

Le responsable peut accepter la demande du fonctionnaire, la rejeter, ou faire une contreproposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux aux besoins du service et/ou de l'institution. L'absence de réponse dans le délai prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup> équivaut à un accord.

Si le responsable rejette la demande, sa réponse écrite doit contenir une motivation circonstanciée de cette décision. À cet égard, il indique notamment de quelle manière il a tenu compte des besoins du service, de l'institution et de ceux du fonctionnaire lors de l'examen de la demande.

La contre-proposition, dont découle un accord entre les parties, impliquant un aménagement des modalités de travail existantes du fonctionnaire, constitue une formule souple de travail au sens du présent article, quel que soit le moment où cet accord écrit est conclu.

Si la demande est rejetée, ou si la contre-proposition est refusée par le fonctionnaire, celui-ci peut saisir le Conseil de direction afin qu'il statue sur sa demande. Le fonctionnaire saisit le président du Conseil de direction par lettre recommandée à la poste, avec accusé de réception, dans les 14 jours de la notification du refus de la demande ou de la transmission par le fonctionnaire de sa décision de refuser la contre-proposition formulée par le responsable par lettre recommandée à la poste à l'attention de son responsable, avec accusé de réception.

De ambtenaar die een tegenvoorstel van zijn leidinggevende ontvangt, stuurt zijn antwoord per aangetekende brief ter attentie van zijn verantwoordelijke, met ontvangstbevestiging, binnen de 15 werkdagen na de kennisgeving van het tegenvoorstel. De Directieraad beslist binnen veertien dagen vanaf de derde dag die volgt op de verzending van het verzoek per aangetekende brief.

§ 6. De ambtenaar verstrekt, als bijlage bij het verzoek aan de verantwoordelijke, de documenten die de zorgdoeleinden staven.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste 12 maanden voor de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 7. De ambtenaar heeft het recht om de flexibele werkregeling tussentijds te beëindigen, teneinde terug te keren naar zijn oorspronkelijke werkregeling, mits hij de verantwoordelijke hiervan vooraf schriftelijk op de hoogte stelt, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, te presteren volgens de overeengekomen flexibele werkregeling, en op voorwaarde dat bij aanvang van voornoemde opzegtermijn minimaal één maand volgens deze voorwaarden werd gepresteerd. Deze termijn kan worden ingekort door de verantwoordelijke op verzoek van de ambtenaar en als zijn hiërarchisch meerdere hiermee akkoord gaat.

§ 8. De ambtenaar heeft het recht om aan het einde van de flexibele werkregeling zonder te respecteren termijn terug te keren naar zijn oorspronkelijke werkregeling. Er kan hem geen reden worden gegeven om zijn terugkeer naar de oorspronkelijk overeengekomen werkregeling te weigeren of uit te stellen, nadat de periode waarop de flexibele werkregeling betrekking heeft, is verstreken.

§ 9. De bepalingen voorzien in de paragrafen 2 tot en met 8 zijn van toepassing op de stagiairs."

**Art. 5.** In artikel 62, eerste lid, van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "in evenredige mate" worden gevoegd tussen de woorden "stage tot gevolg" en "zodra ze";

2° de woorden "equivalent van" worden gevoegd tussen de woorden "artikel 163, 1°," en "tien werkdagen".

**Art. 6.** In artikel 90, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 mei 2015 en 29 november 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

"De vacante betrekking wordt in kennis gegeven van de voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren en wordt eveneens per e-mail verstuurd. Het bericht vermeldt in ieder geval de vacante functie, de instantie waarbij en de termijn waarbinnen de kandidaatsstelling moet worden ingediend, alsmede de gestelde algemene voorwaarden. Het omvat ook een functiebeschrijving die de te begeven betrekking betreft en verzoekt de kandidaten hun kwaliteiten te vermelden. Ambtenaren geven aan de HRM door via welk e-mailadres zij op de hoogte willen worden gehouden van vacante functies.;"

2° het vijfde lid wordt opgeheven.

**Art. 7.** Artikel 106, § 3, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 29 november 2018, wordt aangevuld met de bepaling onder 12°, luidende:

"12° geen flexibele werkregeling opnemen."

**Art. 8.** In artikel 116, § 3, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 29 november 2018, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

"Deze interne oproep gebeurt met name door de dienstnota per e-mail te sturen naar de ambtenaren die in aanmerking komen voor overplaatsing. De ambtenaren geven aan de HRM door via welk e-mailadres zij op de hoogte willen worden gesteld van de te vervullen vacatures door vrijwillige overplaatsing."

Le fonctionnaire qui reçoit une contre-proposition de son responsable transmet sa réponse par lettre recommandée à la poste à l'attention de son responsable, avec accusé de réception, ce dans les 15 jours ouvrables de la notification de la contre-proposition. Le Conseil de direction statue dans un délai de 14 jours à compter du troisième jour qui suit l'envoi de la requête par lettre recommandée.

§ 6. Le fonctionnaire fournit, en annexe à la demande transmise au responsable, le ou les documents à l'appui du but invoqué en vue de s'occuper d'un proche.

Dans le cas où 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 concerné au plus tôt 12 mois avant l'introduction de la demande et dont il apparaît 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.

§ 7. Le fonctionnaire a le droit de mettre anticipativement fin à la formule souple de travail, afin de revenir à ses modalités de travail de départ, à condition d'en informer préalablement par écrit le responsable, tout en respectant un préavis d'un mois, à prester selon la formule souple de travail convenue, et à condition d'avoir presté selon ces modalités pendant au moins un mois au cours de la prise de cours du délai de préavis susmentionné. Ce délai peut être réduit par le responsable à la demande du fonctionnaire concerné, et moyennant l'accord du supérieur hiérarchique du fonctionnaire.

§ 8. Le fonctionnaire a le droit de revenir à ses modalités de travail de départ à la fin de la formule souple de travail, sans délai. Aucun motif ne peut lui être opposé pour refuser ou postposer son retour aux modalités de travail initialement convenues, une fois échue la période concernée par une formule souple de travail.

§ 9. Les dispositions prévues aux paragraphes 2 à 8 sont applicables aux stagiaires."

**Art. 5.** A l'article 62, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "à due concurrence" sont insérés entre les mots "celui-ci" et les mots "des que";

2° les mots "l'équivalent de" sont insérés entre les mots "l'article 163, 1°," et les mots "plus de dix jours".

**Art. 6.** A l'article 90, du même arrêté, modifié par les arrêtés du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mai 2015 et 29 novembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit:

"La vacance d'emploi est notifiée et transmise par e-mail aux fonctionnaires susceptibles d'être promus. L'avis mentionne au moins l'emploi vacant, l'autorité auprès de laquelle et le délai dans lequel la candidature doit être introduite ainsi que les conditions générales requises. Il contient en outre une description de la fonction afférente à l'emploi à conférer et invite les candidats à faire valoir leurs qualités. Les fonctionnaires font savoir à la GRH via quelle adresse e-mail via laquelle ils souhaitent être informés des emplois vacants.;"

2° l'alinéa 5 est abrogé.

**Art. 7.** L'article 106, § 3, du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 novembre 2018, est complété par le 12°, rédigé comme suit:

"12° une formule souple de travail."

**Art. 8.** A l'article 116, § 3, du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 novembre 2018, il est inséré, entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2, un alinéa rédigé comme suit :

"Cet appel interne s'effectue notamment par l'envoi de la note de service par courrier électronique aux fonctionnaires susceptibles d'être mutés. Les fonctionnaires font savoir à la GRH l'adresse e-mail via laquelle ils souhaitent être informés des emplois à pourvoir par mutation volontaire."

**Art. 9.** In artikel 162, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 29 november 2018, wordt het vierde lid aangevuld met de woorden " , zij het dat voor wat betreft de loopbaanonderbreking enkel de specifieke stelsels opgenomen kunnen worden".

**Art. 10.** Artikel 163, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 mei 2015 en 29 november 2018, wordt aangevuld met de bepalingen onder 17° en 18°, luidende:

17° voor loopbaanonderbreking.

18° voor zorgverlof."

**Art. 11.** Artikel 167 van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt:

"Art. 167. De ambtenaar heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, vier werkdagen verlof te nemen, zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan worden gesteld, om in geval van dringende familieomstandigheden, in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de ambtenaar vereist is.

De ambtenaar staaft zijn aanvraag. Het eventuele medische attest mag de medische reden zelf niet vermelden."

**Art. 12.** Artikel 169, eerste lid, 2°, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de bepaling onder h), luidende:

"h) zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 163, eerste lid, 18°."

**Art. 13.** Artikel 172, eerste lid, 2°, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 29 november 2018, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"2° de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de ambtenaar vaststaat : twintig werkdagen, op te nemen binnen vier maanden vanaf de dag van de bevalling;". Om voor dit omstandigheidsverlof in aanmerking te komen, moet de ambtenaar een verklaring voorleggen waaruit de beweerdde afstamming blijkt. Bij ontstentenis komt datzelfde verlof toe aan de volgende personen, in volgorde van prioriteit:

- de ambtenaar die wettig samenwoont met de persoon van wie de afstamming is vastgesteld en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing kan verleend worden;

- de ambtenaar die gedurende een ononderbroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de persoon met wie de afstamming is vastgesteld en met wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing kan verleend worden. Slechts één ambtenaar heeft recht op bovengenoemd verlof, ter gelegenheid van de geboorte van hetzelfde kind. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijfplaats wordt geleverd door middel van een uittreksel uit het bevolkingsregister. Het recht op moederschapsverlof sluit voor dezelfde ouder het recht op dit verlof uit.

Dit verlof kan niet worden gecombineerd met adoptieverlof, zoals bedoeld in de artikelen 175 en 176 van dit besluit. "

**Art. 14.** Artikel 173, vierde lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 mei 2015 en 11 februari 2021, wordt aangevuld met de bepaling onder 5°, luidende:

"5° het zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 163, eerste lid, 18°."

**Art. 15.** In artikel 175, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 mei 2015 en 29 november 2018, wordt het woord "drie" vervangen door het woord "vier".

**Art. 16.** In Boek II, Titel XIV, Hoofdstuk II, van hetzelfde besluit wordt een Afdeling 5/1 ingevoegd die het artikel 177/1 bevat, luidende:

"Afdeling 5/1. - Het zorgverlof.

Art. 177/1. § 1. De ambtenaar heeft het recht om, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet opeenvolgende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

**Art. 9.** Dans l'article 162 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 novembre 2018, l'alinéa 4 est complété par les mots " bien qu'en ce qui concerne les interruptions de la carrière professionnelle, seuls les régimes spécifiques sont applicables."

**Art. 10.** L'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, modifié par les arrêtés du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mai 2015 et 29 novembre 2018, est complété par un 17° et un 18° , rédigés comme suit :

17° pour interruption de la carrière professionnelle.

18° d'aidant."

**Art. 11.** L'article 167 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

"Art. 167. Le fonctionnaire a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, quatre jours ouvrables de congé sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé, pour des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable sa présence immédiate.

Le fonctionnaire doit justifier sa demande. L'attestation médicale éventuellement produite ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même."

**Art. 12.** L'article 169, alinéa 1, 2°, du même arrêté est complété par le h), rédigé comme suit:

"h) congé d'aidant, tel que visé à l'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°."

**Art. 13.** Dans l'article 172, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 novembre 2018, le 2° est remplacé par ce qui suit :

"2° naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard du fonctionnaire : 20 jours ouvrables, à prendre dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement. Pour pouvoir prétendre à ce congé de circonstance, le fonctionnaire doit produire une attestation établissant la filiation revendiquée. A défaut, les personnes suivantes bénéficient de ce congé, par ordre de priorité :

- le fonctionnaire qui cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensé ;

- le fonctionnaire qui, depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés. Un seul fonctionnaire a droit au congé visé ci-avant, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population. Le droit au congé de maternité exclut pour un même parent, le droit au présent congé. Ce congé n'est pas cumulable avec le congé d'adoption, tel que visé aux articles 175 et 176 du présent arrêté. "

**Art. 14.** L'article 173, alinéa 4, du même arrêté, modifié par les arrêtés du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mai 2015 et 11 février 2021, est complété par le 5°, rédigé comme suit:

"5° le congé d'aidant visé à l'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°."

**Art. 15.** Dans l'article 175, alinéa 1, du même arrêté, modifié par les arrêtés du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mai 2015 et 29 novembre 2018, le mot "trois" est remplacé par le mot "quatre".

**Art. 16.** Dans le Livre II, Titre XIV, Chapitre II, du même arrêté, il est inséré une section 5/1, comportant l'article 177/1, rédigé comme suit:

"Chapitre 5/1. - Congé d'aidant.

Art. 177/1. § 1. Le fonctionnaire a le droit de s'absenter du travail, aux fins et dans les conditions visées au présent paragraphe, pour un maximum de cinq jours ouvrables, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- 1° gezinslid: het bepaalde onder artikel 23, § 2;  
2° familielid: het bepaalde onder artikel 23, § 2;

3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: het bepaalde onder artikel 23, § 2.

De ambtenaar die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt de HRM en zijn hiërarchische lijn hier vooraf van in kennis.

De ambtenaar legt de HRM zo spoedig mogelijk ter staving een doktersattest voor dat ten vroegste 12 maanden voorafgaand aan de datum van het zorgverlof door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of het familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf vermelden.

§ 2. Het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

§ 3. Dit verlof is niet bezoldigd. Het verlof wordt gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

§ 4. Indien het verlof tijdens een periode van deeltijdse arbeid genomen wordt, wordt de duur van het verlof in evenredige mate vermindert.”

**Art. 17.** In artikel 179 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 mei 2015 en 29 november 2018, wordt een paragraaf 4/1 ingevoegd, luidende als volgt:

“§ 4/1. Het ziekteverlof wordt tijdelijk onderbroken tijdens het zorgverlof, bedoeld in artikel 163, eerste lid, 18°. De dagen van het zorgverlof die samenvallen met het ziekteverlof, worden niet beschouwd als ziekteverlofdagen.”

**Art. 18.** Artikel 180, § 4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 29 november 2018, wordt aangevuld met de bepaling onder 9°, luidende:

“9° het zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 163, eerste lid, 18°.”

**HOOFDSTUK 4. — Wijzigingen aan het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 tot vaststelling van de administratieve toestand en de individuele geldelijke rechten van de contractuele personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad.**

**Art. 19.** In artikel 6, eerste lid, van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie tot vaststelling van de administratieve toestand en de individuele geldelijke rechten van de contractuele personeelsleden van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de bepaling onder 1°, worden de woorden “gemiddelde wekelijkse arbeidsduur” vervangen door de woorden “werktijdregeling”;

2° de bepaling onder 1°/1 wordt ingevoegd, luidende:

“1°/1 de flexibele werkregelingen, bedoeld in artikel 23 van het besluit houdende het statuut;”

3° de bepaling onder 7° wordt vervangen als volgt:

“7° hun dienstaanwijzing en overplaatsing, bedoeld in de artikelen 115 tot 116, §§ 1 tot en met 3, van het besluit houdende het statuut;”

4° in de bepaling onder 9°, worden de woorden “hun verlof om medische of humanitaire redenen, hun verlof om een politiek mandaat uit te oefenen en hun verlof voor sociale promotie en om deel te nemen aan vormingsactiviteiten, bedoeld in de artikelen 163, 1°, 4°, 7° en 8°, van het besluit houdende het statuut” vervangen door de woorden “het verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet, het verlof om medische of humanitaire redenen en het zorgverlof zoals bedoeld in artikel 163, eerste lid, 1°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9°, 11°, 13°, 16°, 18°, van het besluit houdende het statuut;”.

Aux fins du présent paragraphe, on entend par :

- 1° membre du ménage : le membre du ménage visé à l'article 23, § 2 ;  
2° membre de la famille : le membre de la famille visé à l'article 23, § 2 ;

3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables visés à l'article 23, § 2 .

Le fonctionnaire qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe préalablement la GRH et sa ligne hiérarchique.

Le fonctionnaire fournit aussi vite que possible à la GRH, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt 12 mois avant la date où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le 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.

§ 2. Le congé est pris par jour ou par demi-journée.

§ 3. Ce congé n'est pas rémunéré. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

§ 4. Si ce congé est pris au cours d'une période de travail à temps partiel, sa durée est réduite à due concurrence.”

**Art. 17.** Dans l'article 179 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mai 2015 et 29 novembre 2018, il est inséré un paragraphe 4/1 rédigé comme suit:

“§ 4/1. Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé d'aidant, visé à l'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°. Les jours de congé d'aidant qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie.”

**Art. 18.** L'article 180, § 4, du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 29 novembre 2018, est complété par le 9°, rédigé comme suit:

“9° le congé d'aidant, visé à l'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°.”

**CHAPITRE 4. — Modifications de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune de 5 juin 2008 fixant la situation administrative et les droits individuels pécuniaires des membres du personnel contractuels des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale.**

**Art. 19.** A l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune de 5 juin 2008 fixant la situation administrative et les droits individuels pécuniaires des membres du personnel contractuels des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le 1°, les mots “durée hebdomadaire moyenne” sont remplacés par les mots “régime de travail”;

2° le 1°/1 est inséré, rédigé comme suit :

“1°/1 aux formules souples de travail, visées à l'article 23 de l'arrêté portant le statut;”

3° le 7° est remplacé par ce qui suit :

“7° à l'affectation et à la mutation, visés aux articles 115, alinéa 1<sup>er</sup> et 116 §§ 1 à 3 de l'arrêté portant le statut;”

4° dans le 9°, les mots “ leurs congés pour raisons médicales ou humanitaires, leurs congés pour exercer un mandat politique et leurs congés pour promotion sociale et pour la formation, visés aux articles 163, 1°, 4°, 7° et 8°, de l'arrêté portant le statut” sont remplacés par les mots “leurs congés pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel, leurs congés pour raisons médicales ou humanitaires et leurs congés d'aidant visés à l'article 163, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9°, 11°, 13°, 16°, 18°, de l'arrêté portant le statut”.

HOOFDSTUK 5. — *Wijzigingen aan het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad*

**Art. 20.** In Boek II, Titel 1, Hoofdstuk V, van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad wordt een artikel 22/1 ingevoegd, luidende:

“§ 1. Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht op aanpassing van de bestaande arbeidsregeling of in het kader van andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een dergelijke aanpassing, heeft de ambtenaar het recht om voor een onafgebroken periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden, op voorwaarde dat de ambtenaar gedurende de periode van twaalf maanden voorafgaand aan het verzoek ten minste over zes maanden dienstanciënniteit beschikt, volgens de modaliteiten hierna.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de ambtenaar, die kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de werktijdregeling of het uurrooster. Voor de deeltijdse prestaties gebeurt de berekening van de bezoldiging naar rato van de verrichte prestaties, als onderdeel van een flexibele werkregeling;

2° zorgdoeleinden :

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

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

3° gezinslid: elke persoon die samenwoont met de ambtenaar;

4° familielid: de echtgenoot van de ambtenaar of de persoon met wie de ambtenaar wettelijk samenwoont, in de zin van de artikelen 1475 en volgende van het oud Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten in de eerste graad van de ambtenaar;

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 medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er een behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun. Dit betreft elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of zorg.

6° de verantwoordelijke: de directeur-diensthoud van de directie waarvan de ambtenaar afhangt die de aanvraag indient.

Indien in deze directie geen ambtenaar is opgenomen die een graad van deze rang bekleedt of indien de betrokken dienst geen deel uitmaakt van een directie, moet de ambtenaar met de hoogste rang binnen deze directie of dienst als verantwoordelijke worden beschouwd.

Indien meerdere ambtenaren een gelijkwaardige rang hebben, wordt de ambtenaar die onder hen als hiërarchisch meerdere wordt beschouwd, als verantwoordelijke beschouwd.

De leeftijdsgrens bepaald in het tweede lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 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 vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van deze regelgeving.

Aan de voorwaarde betreffende de leeftijd van het kind moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de aangevraagde periode, overeenkomstig deze paragraaf.

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

CHAPITRE 5. — *Modifications de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale*

**Art. 20.** Dans le livre II, titre 1<sup>er</sup>, chapitre V de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, il est inséré un article 22/1, rédigé comme suit :

“§ 1<sup>er</sup>. Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires prévoyant un droit à un aménagement des modalités de travail existantes du fonctionnaire ou dans le cadre d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant le droit de demander un tel aménagement, le fonctionnaire a le droit de demander une formule souple de travail afin de s'occuper d'un proche, pour une période continue de douze mois maximum, à condition que le fonctionnaire ait au moins six mois d'ancienneté de service durant la période de 12 mois précédant la demande, selon les modalités fixées ci-après.

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

1° formule souple de travail : un aménagement des modalités de travail existantes du fonctionnaire qui peut être réalisé au moyen d'une adaptation du régime de travail ou de l'horaire de travail. En ce qui concerne les prestations partielles effectuées dans le cadre d'une formule souple de travail, le traitement est calculé au prorata des prestations effectuées;

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

a) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant, 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 fonctionnaire a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans ;

b) l'octroi de soins personnels ou d'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 fonctionnaire;

4° membre de la famille : le conjoint du fonctionnaire ou la personne avec qui le fonctionnaire cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l'ancien Code civil, de même que les parents du fonctionnaire jusqu'au premier degré ;

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 tel par le médecin traitant et pour lequel le 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.

6° Le responsable : le directeur-chef de service de la direction dont dépend le fonctionnaire demandeur.

Si cette direction ne comporte pas de fonctionnaire occupant un grade de ce rang ou si le service concerné ne fait pas partie d'une direction, le fonctionnaire disposant du rang le plus élevé au sein de ces derniers doit être considéré comme le responsable.

Si plusieurs fonctionnaires disposent d'un rang équivalent, le fonctionnaire qui parmi ceux-ci est considéré comme le supérieur hiérarchique est considéré comme étant le responsable.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 2, 2°, a), est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier I 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 cette même réglementation.

La condition relative à l'âge de l'enfant doit être remplie au plus tard au cours de la période demandée conformément au présent paragraphe.

§ 2. Le fonctionnaire doit faire usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir d'en faire un usage abusif.



§ 3. De ambtenaar die een flexibele werkregeling wenst te bekomen, bezorgt de HRM hiertoe minstens twee maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan door de HRM worden ingekort op verzoek van de ambtenaar en als zijn functionele chef en de verantwoordelijke hiermee akkoord gaan.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de HRM waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door middel van een aangetekend schrijven, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht van de HRM.

Uit de aanvraag moet blijken dat de ambtenaar zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen.

De aanvraag bevat minstens de volgende elementen:

1° de gewenste flexibele werkregeling;

2° de begin- en einddatum van de onafgebroken periode waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;

3° het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd, met inbegrip van de identiteit van de persoon ten behoeve van wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd. De identiteit van betrokkene betreft zijn naam, voornaam en eventuele andere gegevens waarmee kan worden vastgesteld dat de ambtenaar ten aanzien van deze persoon voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een flexibele werkregeling;

4° een medische attest, in de gevallen bepaald in paragraaf 6.

De HRM controleert of aan deze voorwaarden wordt voldaan. Indien dit het geval is, stuurt hij het verzoek door naar de verantwoordelijke, eventueel voorzien van opmerkingen en relevante informatie voor de verantwoordelijke.

§ 4. De verantwoordelijke overlegt met de functionele chef van de zoekende ambtenaar over het ingediende verzoek. Deze meldt dit binnen vijf werkdagen schriftelijk aan de verantwoordelijke. Bij ontstentenis van een advies binnen deze termijn wordt dit advies geacht positief te staan tegenover het door de ambtenaar ingediende verzoek.

De verantwoordelijke beoordeelt deze aanvraag en geeft er een gevolg aan, rekening houdend met het advies van de functionele chef, de noden van de dienst, van de instelling en van de ambtenaar. Hij stelt de ambtenaar in kennis binnen de maand volgend op de aanvraag.

Indien de functionele chef van de ambtenaar voldoet aan de voorwaarden vermeld in § 1, tweede lid, 6°, van dit artikel om in het kader van deze procedure als verantwoordelijke te worden beschouwd, is geen overleg of adviesverlening vereist.

Indien de zoekende ambtenaar voldoet aan de voorwaarden vermeld in § 1, tweede lid, 6°, van dit artikel om in het kader van deze procedure als verantwoordelijke te worden beschouwd, voert de leidende ambtenaar van de Dienst dit laatste uit als verantwoordelijke. Naar analogie geeft de adjunct-leidende ambtenaar vervolgens een advies over het ingediende verzoek, volgens de in het eerste lid uiteengezette modaliteiten met betrekking tot de functionele chef van de zoekende ambtenaar.

§ 5. De verantwoordelijke kan de aanvraag inwilligen, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij de noden van de dienst en/of de instelling. Het uitblijven van een antwoord binnen de termijn voorzien in paragraaf 4, tweede lid wordt gelijkgesteld met een akkoord.

Indien de verantwoordelijke het verzoek afwijst, bevat zijn schriftelijke reactie een omstandige motivering van deze beslissing. In dit verband geeft hij met name aan hoe hij bij de behandeling van het verzoek rekening heeft gehouden met de behoeften van de dienst, de instelling en die van de ambtenaar.

Het tegenvoorstel, waaruit een akkoord tussen partijen voortvloeit, die een aanpassing inhoudt van de bestaande arbeidsregeling van de ambtenaar, vormt een flexibele werkregeling in de zin van dit artikel, ongeacht wanneer dit schriftelijk akkoord wordt gesloten.

Indien het verzoek wordt afgewezen, of indien het tegenvoorstel door de ambtenaar wordt afgewezen, kan hij de zaak voorleggen aan de directieraad, zodat deze over zijn verzoek kan beslissen. De ambtenaar brengt de voorzitter van de directieraad per aangetekende brief, met ontvangstbewijs, op de hoogte binnen een termijn van 14 dagen na de kennisgeving van de weigering van het verzoek of van de mededeling door de ambtenaar van zijn beslissing om het tegenvoorstel bij aangetekende brief, met ontvangstbevestiging, van de verantwoordelijke te weigeren.

§ 3. Le fonctionnaire qui souhaite obtenir une formule souple de travail, transmet une demande écrite à la GRH au moins deux mois à l'avance. Ce délai peut être réduit par la GRH, à la demande du fonctionnaire concerné, et moyennant l'accord du chef fonctionnel du fonctionnaire et du responsable.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit à la GRH dont le responsable signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de la GRH.

Il doit ressortir de la demande que le fonctionnaire invoque le droit de demander une formule souple de travail.

En outre, la demande doit contenir 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 et qui ne peut pas compter plus de douze mois ;

3° le but de s'occuper d'un proche pour lequel la formule souple de travail est demandée, y compris l'identité de la personne pour laquelle la formule souple de travail est demandée. L'identité de cette dernière s'entend de son nom, de son prénom et de toute autre donnée permettant d'établir que le fonctionnaire remplit les conditions pour pouvoir prétendre à une formule souple de travail, relativement à cette personne ;

4° une attestation médicale, dans les hypothèses prévues au paragraphe 6.

La GRH vérifie si ces conditions sont remplies. Dans l'affirmative, elle transmet la demande au responsable, en y annexant éventuellement des observations et informations pertinentes pour le responsable.

§ 4. Le responsable consulte le chef fonctionnel du fonctionnaire demandeur quant à la demande introduite. Ce dernier rend un avis écrit au responsable dans un délai de 5 jours ouvrables. En l'absence d'avis remis dans ce délai, ce dernier est réputé favorable à la demande introduite par le fonctionnaire.

Le responsable examine la demande et y donne suite en tenant compte de l'avis du chef fonctionnel, des besoins du service, de l'institution et du fonctionnaire. Il notifie sa réponse dans le mois qui suit cette dernière.

Si le chef fonctionnel du fonctionnaire répond aux conditions fixées au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 6° du présent article pour être considéré comme un responsable dans le cadre de la présente procédure, aucune consultation ou remise d'avis n'est requise.

Si le fonctionnaire demandeur répond aux conditions fixées au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 6° du présent article pour être considéré comme responsable dans le cadre de la présente procédure, le fonctionnaire dirigeant de l'Office diligente cette dernière, en tant que responsable. Par analogie, le fonctionnaire dirigeant adjoint de l'Office remet alors un avis quant à la demande introduite, selon les modalités fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup> concernant le chef fonctionnel du fonctionnaire demandeur.

§ 5. Le responsable peut accepter la demande du fonctionnaire, la rejeter ou faire une contre-proposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux aux besoins du service et/ou de l'institution. L'absence de réponse dans le délai prévu au paragraphe 4, alinéa 2 équivaut à un accord.

Si le responsable rejette la demande, sa réponse écrite doit contenir une motivation circonstanciée de cette décision. À cet égard, il indique notamment de quelle manière il a tenu compte des besoins du service, de l'institution et de ceux du fonctionnaire lors de l'examen de la demande.

La contre-proposition, dont découle un accord entre les parties, impliquant un aménagement des modalités de travail existantes du fonctionnaire constitue une formule souple de travail au sens du présent article, quel que soit le moment où cet accord écrit est conclu.

Si la demande est rejetée, ou si la contre-proposition est refusée par le fonctionnaire, celui-ci peut saisir le Conseil de direction afin qu'il statue sur sa demande. Le fonctionnaire saisit le président du Conseil de direction par lettre recommandée à la poste, avec accusé de réception, dans les 14 jours de la notification du refus de la demande ou de la transmission par le fonctionnaire de sa décision de refuser la contre-proposition formulée par le responsable par lettre recommandée à la poste à l'attention de son responsable, avec accusé de réception.

De ambtenaar die een tegenvoorstel van zijn leidinggevende ontvangt, stuurt zijn antwoord per aangetekende brief ter attentie van zijn verantwoordelijke, met ontvangstbevestiging, binnen de 15 werkdagen na de kennisgeving van het tegenvoorstel. De Directieraad beslist binnen veertien dagen vanaf de derde dag die volgt op de verzending van het verzoek per aangetekende brief.

§ 6. De ambtenaar verstrekt, als bijlage bij het verzoek aan de HRM, de documenten die de zorgdoeleinden staven.

Ingeval de aanvraag is ingediend met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt het bewijs hiervan geleverd aan de hand van een attest dat ten vroegste 12 maanden voor de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 7. De ambtenaar heeft het recht om de flexibele werkregeling tussentijds te beëindigen, teneinde terug te keren naar zijn oorspronkelijke werkregeling, mits hij de verantwoordelijke hiervan vooraf schriftelijk op de hoogte stelt, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, te presteren volgens de overeengekomen flexibele werkregeling, en op voorwaarde dat bij aanvang van voornoemde opzegtermijn minimaal één maand volgens deze voorwaarden werd gepresteerd.

Deze termijn kan worden ingekort door de verantwoordelijke op verzoek van de ambtenaar en als zijn functionele chef hiermee akkoord gaat.

§ 8. De ambtenaar heeft het recht om aan het einde van de flexibele werkregeling zonder te respecteren termijn terug te keren naar zijn of haar oorspronkelijke werkregeling. Er kan hem geen reden worden gegeven om zijn terugkeer naar de oorspronkelijk overeengekomen werkregeling te weigeren of uit te stellen, nadat de periode waarop de flexibele werkregeling betrekking heeft, is verstreken.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op de stagiairs.”.

**Art. 21.** In artikel 72, eerste lid, van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “in evenredige mate” worden gevoegd tussen de woorden “stage tot gevolg” en “zodra ze”;

2° de woorden “equivalent van” worden gevoegd tussen de woorden “artikel 190, 1°,” en “tien werkdagen”.

**Art. 22.** In artikel 115, van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De vacante betrekking wordt in kennis gegevens van de voor bevordering in aanmerking komende ambtenaren en wordt eveneens per e-mail verstuurd. Het bericht vermeldt in ieder geval de vacante functie, de instantie waarbij en de termijn waarbinnen de kandidaatsstelling moet worden ingediend, alsmede de gestelde algemene voorwaarden. Het omvat ook een functiebeschrijving die de te begeven betrekking betreft en verzoekt de kandidaten hun kwaliteiten te vermelden. Ambtenaren geven aan de HRM door via welk e-mailadres zij op de hoogte willen worden gehouden van vacante functies.”;

2° het laatste lid wordt opgeheven.

**Art. 23.** Artikel 135, § 3, tweede lid van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de bepaling onder 12°, luidende:

“12° een flexibele werkregeling”.

**Art. 24.** In artikel 150, § 3, van hetzelfde besluit, wordt tussen het eerste en het tweede lid en lid ingevoegd, luidende:

“Deze interne oproep gebeurt met name door de dienstnota per e-mail te sturen naar de ambtenaren die in aanmerking komen voor overplaatsing. De ambtenaren geven aan de HRM door via welk e-mailadres zij op de hoogte willen worden gesteld van de te vervullen vacatures door vrijwillige overplaatsing.”.

**Art. 25.** In artikel 189, van hetzelfde besluit, wordt het vierde lid aangevuld met de woorden “, zij het dat voor wat betreft de loopbaanonderbreking enkel de specifieke stelsels opgenomen kunnen worden”.

Le fonctionnaire qui reçoit une contre-proposition de son responsable transmet sa réponse par lettre recommandée à la poste à l'attention de son responsable, avec accusé de réception, ce dans les 15 jours ouvrables de la notification de la contre-proposition. Le Conseil de direction statue dans un délai de 14 jours à compter du troisième jour qui suit l'envoi de la requête par lettre recommandée.

§ 6. Le fonctionnaire fournit, en annexe à la demande transmise à la GRH, le ou les documents à l'appui du but invoqué en vue de s'occuper d'un proche.

Dans le cas où 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 concerné au plus tôt 12 mois avant l'introduction de la demande et dont il apparaît 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.

§ 7. Le fonctionnaire a le droit de mettre anticipativement fin à la formule souple de travail, afin de revenir à ses modalités de travail de départ, à condition d'en informer préalablement par écrit le responsable, tout en respectant un préavis d'un mois, à prester selon la formule souple de travail convenue, et à condition d'avoir presté selon ces modalités pendant au moins un mois au cours de la prise de cours du délai de préavis susmentionné.

Ce délai peut être réduit par le responsable, à la demande du fonctionnaire concerné, et moyennant l'accord du chef fonctionnel du fonctionnaire.

§ 8. Le fonctionnaire a le droit de revenir à ses modalités de travail de départ à la fin de la formule souple de travail, sans délai. Aucun motif ne peut lui être opposé pour refuser ou postposer son retour aux modalités de travail initialement convenues, une fois échue la période concernée par une formule souple de travail.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également applicables aux stagiaires.”.

**Art. 21.** A l'article 72, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots “à due concurrence” sont insérés entre les mots “celui-ci” et les mots “dès que”;

2° les mots “l'équivalent de” sont insérés entre les mots “l'article 190, 1°,” et les mots “plus de dix jours”.

**Art. 22.** A l'article 115 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

“La vacance d'emploi est notifiée et transmise par e-mail aux fonctionnaires susceptibles d'être promus. L'avis mentionne au moins l'emploi vacant, l'autorité auprès de laquelle et le délai dans lequel la candidature doit être introduite ainsi que les conditions générales requises. Il contient en outre une description de la fonction afférente à l'emploi à conférer et invite les candidats à faire valoir leurs qualités. Les fonctionnaires font savoir à la GRH l'adresse e-mail via laquelle ils souhaitent être informés des emplois vacants.”;

2° le dernier alinéa est abrogé.

**Art. 23.** L'article 135, § 3, alinéa 2 du même arrêté est complété par un 12° rédigé comme suit :

“12° une formule souple de travail”.

**Art. 24.** A l'article 150 § 3 du même arrêté, il est inséré, entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2, un alinéa rédigé comme suit :

“Cet appel interne s'effectue notamment par l'envoi de la note de service par courrier électronique aux fonctionnaires susceptibles d'être mutés. Les fonctionnaires font savoir à la GRH l'adresse e-mail via laquelle ils souhaitent être informés des emplois à pourvoir par mutation volontaire.”.

**Art. 25.** Dans l'article 189 du même arrêté, l'alinéa 4 est complété par les mots “bien qu'en ce qui concerne les interruptions de la carrière professionnelle, seuls les régimes spécifiques sont applicables.”.

**Art. 26.** Artikel 190, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de bepalingen onder 17° en 18°, luidende:

17° voor loopbaanonderbreking;

18° voor zorgverlof.”.

**Art. 27.** Artikel 194 van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt:

“Art. 194. De ambtenaar heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, vier werkdagen verlof te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan worden gesteld om in geval van dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de ambtenaar vereist is.

De ambtenaar staft zijn aanvraag.

Het eventuele medische attest mag de medische reden zelf niet vermelden.”.

**Art. 28.** Artikel 196, eerste lid, 2°, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de bepaling onder h), luidende:

“h) zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 190, eerste lid, 18°.”.

**Art. 29.** Artikel 199, eerste lid, 2°, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“2° de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de ambtenaar vaststaat : 20 werkdagen

Om voor dit omstandigheidsverlof in aanmerking te komen, moet de ambtenaar een verklaring voorleggen waaruit de beweerde afstamming blijkt.

Bij ontstentenis komt datzelfde verlof toe aan de volgende personen, in volgorde van prioriteit:

- de ambtenaar die wettig samenwoont met de persoon van wie de afstamming is vastgesteld en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing kan verleend worden ;

- de ambtenaar die gedurende een ononderbroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met de persoon met wie de afstamming is vastgesteld en met wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor geen ontheffing kan verleend worden.

Slechts één ambtenaar heeft recht op bovengenoemd bedoelde verlof, ter gelegenheid van de geboorte van hetzelfde kind.

Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijfplaats wordt geleverd door middel van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Het recht op moederschapsverlof sluit voor dezelfde ouder het recht op dit verlof uit.

Dit verlof kan niet worden gecombineerd met adoptieverlof, zoals bedoeld in de artikelen 203 en 204 van dit besluit. ”.

**Art. 30.** Artikel 200, vierde lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 11 februari 2021, wordt aangevuld met de bepaling onder 5°, luidende:

“5° het zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 190, eerste lid, 18°.”.

**Art. 31.** Artikel 203, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Aan de ambtenaar in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind of de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg, maximum vier maanden ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 190, 3°, toegestaan. Dit verlof moet genomen worden voor het kind de leeftijd van 12 jaar heeft bereikt. Het verlof mag enkel gesplitst worden in maanden en genomen worden met volledige dagen.”.

**Art. 32.** In Boek II, Titel XII, Hoofdstuk 2, van hetzelfde besluit wordt, tussen artikel 205 en afdeling 6, een afdeling 5/1, ingevoegd die het artikel 205/1 bevat, luidende:

“Afdeling 5/1. - Het zorgverlof.

Art. 205/1. § 1. De ambtenaar heeft het recht om, volgens de voorwaarden en regels waarin deze paragraaf voorziet, van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet opeenvolgende, dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.”.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

1° gezinslid: het bepaalde onder artikel 22/1, § 1<sup>er</sup>;

**Art. 26.** L'article 190, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté est complété par un 17° et un 18°, rédigés comme suit :

17° pour interruption de la carrière professionnelle ;

18° d'aidant.”.

**Art. 27.** L'article 194 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

“Art. 194. Le fonctionnaire a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, quatre jours ouvrables de congé sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé, pour des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable sa présence immédiate.

Le fonctionnaire doit justifier sa demande.

L'attestation médicale éventuellement produite ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.”.

**Art. 28.** L'article 196, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° du même arrêté est complété par un point h), rédigé comme suit :

“h) d'aidant, tel que visé à l'article 190, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°.”.

**Art. 29.** L'article 199, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

“2° naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard du fonctionnaire : 20 jours ouvrables.

Pour pouvoir prétendre à ce congé de circonstance, le fonctionnaire doit produire une attestation établissant la filiation revendiquée.

A défaut, les personnes suivantes bénéficient de ce congé, par ordre de priorité :

- le fonctionnaire qui cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés ;

- le fonctionnaire qui, depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés.

Un seul fonctionnaire a droit au congé visé ci-avant, à l'occasion de la naissance d'un même enfant.

La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Le droit au congé de maternité exclut pour un même parent, le droit au présent congé.

Ce congé n'est pas cumulable avec le congé d'adoption, tel que visé aux articles 203 et 204 du présent arrêté. ”.

**Art. 30.** L'article 200 alinéa 4 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 11 février 2021, est complété par un 5°, rédigé comme suit :

“5° le congé d'aidant visé à l'article 190, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°;”.

**Art. 31.** L'article 203 alinéa 1<sup>er</sup> du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

“Un congé parental, visé à l'article 190, 3°, de quatre mois au maximum est accordé au fonctionnaire en activité de service, après la naissance ou l'adoption d'un enfant ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans. Le congé ne peut être fractionné que par mois et ne peut être pris que par jour entier.”.

**Art. 32.** Dans le livre II, titre XII, chapitre 2 du même arrêté, il est inséré, entre l'article 205 et la section 6 du chapitre susmentionné, une section 5/1, comportant l'article 205/1, rédigée comme suit :

“Section 5/1. Du congé d'aidant.

Art. 205/1. § 1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire a le droit de s'absenter du travail, aux fins et dans les conditions visées au présent paragraphe, pour un maximum de cinq jours ouvrables, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables.

Aux fins du présent paragraphe, on entend par :

1° membre du ménage : le membre du ménage visé à l'article 22/1 § 1<sup>er</sup> ;

2° familielid: het bepaalde onder artikel 22/1, § 1<sup>er</sup>;

3° een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: het bepaalde onder artikel 22/1, § 1<sup>er</sup>;

De ambtenaar die gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof, zoals bedoeld in deze paragraaf, stelt de HRM.

De ambtenaar legt de HRM zo spoedig mogelijk ter staving een doktersattest voor dat ten vroegste 12 maanden voorafgaand aan de datum van het zorgverlof door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of het familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 2. Het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

§ 3. Dit verlof is niet bezoldigd. Het verlof wordt gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

§ 4. Indien het verlof tijdens een periode van deeltijdse arbeid genomen wordt, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd."

**Art. 33.** In artikel 207 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 november 2019, wordt een paragraaf 4/1 ingevoegd, luidende als volgt:

"§ 4/1. Het ziekteverlof wordt tijdelijk onderbroken tijdens het zorgverlof, bedoeld in artikel 190, eerste lid, 18°. De dagen van het zorgverlof die samenvallen met het ziekteverlof, worden niet beschouwd als ziekteverlofdagen."

**Art. 34.** Artikel 208, § 4, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de bepaling onder 9°, luidende:

"9° het zorgverlof, zoals bedoeld in artikel 190, eerste lid, 18°."

**HOOFDSTUK 6. — Wijzigingen aan het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 6 december 2018 houdende regeling van de administratieve en geldelijke situatie van de contractuele personeelsleden van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag**

**Art. 35.** In artikel 7, eerste paragraaf, eerste lid, van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 6 december 2018 houdende regeling van de administratieve en geldelijke situatie van de contractuele personeelsleden van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 1° wordt vervangen als volgt:

"1° werktijdregeling, bedoeld in artikel 22 van het statuut;"

2° de bepaling onder 1°/1 wordt ingevoegd, luidende:

"1°/1 de flexibele werkregelingen, bedoeld in artikel 22/1 van het statuut;"

3° de bepaling onder 6° wordt vervangen als volgt:

"6° de dienstaanwijzing en overplaatsing, bedoeld in de artikelen 149, eerste lid, en 150 §§ 1 aan 3 van het statuut;"

4° Aan 8°, de woorden "het verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet en het verlof om medische of humanitaire redenen zoals bedoeld in artikel 190, 1°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9°, 11°, 13° en 16° van het statuut" worden vervangen door de woorden "het verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet, het verlof om medische of humanitaire redenen, en het zorgverlof zoals bedoeld in artikel 190, eerste lid, 1°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9°, 11°, 13°, 16°, en 18° van het statuut;"

**HOOFDSTUK 7. — Inwerkingtreding.**

**Art. 36.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

**HOODSTUK 8. — Slotbepaling.**

**Art. 37.** De Leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar Ambt zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 4 juli 2024.

Voor het Verenigd College,

De Leden van het Verenigd College bevoegd voor de Begroting en het Openbaar Ambt,

S. GATZ

B. CLERFAYT

2° membre de la famille : le membre de la famille visé à l'article 22/1 § 1<sup>er</sup> ;

3° une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables : une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables visé à l'article 22/1, § 1<sup>er</sup> ;

Le fonctionnaire qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, tel que visé au présent paragraphe, en informe préalablement la GRH.

Le fonctionnaire fournit aussi vite que possible à la GRH, à l'appui de son absence, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt 12 mois avant la date où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le 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.

§ 2. Le congé est pris par jour ou par demi-journée.

§ 3. Ce congé n'est pas rémunéré. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

§ 4. Si ce congé est pris au cours d'une période de travail à temps partiel, sa durée est réduite à due concurrence."

**Art. 33.** Dans l'article 207 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 novembre 2019 il est inséré un paragraphe 4/1, rédigé comme suit :

"§ 4/1. Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé d'aidant, visé à l'article 190, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°. Les jours de congé d'aidant qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie."

**Art. 34.** L'article 208, § 4 du même arrêté, est complété par un 9°, rédigé comme suit :

"9° le congé d'aidant, visé à l'article 190, alinéa 1<sup>er</sup>, 18°."

**CHAPITRE 6. — Modifications de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 6 décembre 2018 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales**

**Art. 35.** Dans l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 6 décembre 2018 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, les modifications suivantes sont apportées :

1° Le 1° est remplacé par ce qui suit :

"1° au régime de travail, visé à l'article 22 du statut;"

2° Un 1°/1 est inséré, rédigé comme suit :

"1°/1 aux formules souples de travail, visées à l'article 22/1 du statut;"

3° Le 6° est remplacé par ce qui suit :

"6° à l'affectation et à la mutation, visés aux articles 149, alinéa 1<sup>er</sup>, et 150 §§ 1 à 3 du statut ;"

4° Au 8°, les mots "congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel et congé pour raisons médicales ou humanitaires visés à l'article 190, 1°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9°, 11°, 13° et 16° du statut" sont remplacés par les mots "congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel, congé pour raisons médicales ou humanitaires et congé d'aidant visés à l'article 190, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 3°, 4°, 7°, 8°, 9°, 11°, 13°, 16°, et 18° du statut;"

**CHAPITRE 7. — Entrée en vigueur.**

**Art. 36.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

**CHAPITRE 8. — Disposition finale.**

**Art. 37.** Les Membres du Collège réuni compétents pour la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 4 juillet 2024.

Pour le Collège réuni,

Les Membres du Collège réuni, en charge du Budget et de la Fonction publique,

S. GATZ

B. CLERFAYT