

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

F. 99 — 1520

[C - 99/02056]

19 AVRIL 1999. — Arrêté royal déterminant les éléments et les points de référence au sens de l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

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

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 15 février 1999;

Vu le protocole n° 107/4 du 26 mars 1999 du comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er}, remplacé par la loi du 4 juillet 1989 et modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence;

Considérant que la loi du 15 décembre 1998 modifiant la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités a abrogé la procédure syndicale spécifique pour les droits minimaux visés dans le présent arrêté et a instauré une nouvelle procédure; que cette nouvelle procédure ne peut être appliquée qu'après que le Roi ait déterminé les éléments et les points de référence de ces droits minimaux; qu'il est donc indispensable que les dispositions arrêtées entrent en vigueur sans délai;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Les éléments et les points de référence visés à l'article 9bis, § 6, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, sont déterminés conformément aux tableaux repris en annexe.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 3. Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 avril 1999.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
J.-L. DEHAENE

Le Ministre de la Fonction publique,
A. FLAHAUT

MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

N. 99 — 1520

[C - 99/02056]

19 APRIL 1999. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de elementen en de referentiepunten in de zin van artikel 9bis, § 6, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

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

Gelet op het advies van de inspecteur van financiën, gegeven op 15 februari 1999;

Gelet op het protocol nr. 107/4 van 26 maart 1999 van het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen bij de wet van 4 juli 1989 en gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de wet van 15 december 1998 tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel de bijzondere vakbondsprocedure voor de minimale rechten bedoeld in dit besluit heeft opgeheven en een nieuwe procedure heeft ingesteld; dat die nieuwe procedure slechts kan worden toegepast nadat de Koning de elementen en de referentiepunten van die minimale rechten heeft vastgesteld; dat het bijgevolg noodzakelijk is dat de uitgevaardigde bepalingen onverwijld in werking treden;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De elementen en de referentiepunten bedoeld in artikel 9bis, § 6, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, worden vastgesteld overeenkomstig de als bijlage gevoegde tabellen.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 3. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 april 1999.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
J.-L. DEHAENE

De Minister van Ambtenarenzaken,
A. FLAHAUT

Droit minimal : la durée maximale du travail.

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

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

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

Droit minimal : le congé de maternité.

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

Droit minimal : l'absence pour cause de maladie.

Eléments	Points de référence
Conséquences de l'absence pour maladie sur le plan statutaire et pécuniaire.	<p>Pendant les absences pour cause de maladie, le membre du personnel garde ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.</p> <p>Le membre du personnel a droit à la rémunération (100 p.c.) pendant :</p> <p>1° les périodes d'absence en raison d'un accident de travail, d'un accident sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle;</p> <p>2° les périodes de prestations réduites pour maladie;</p> <p>3° les soixante-trois premiers jours ouvrables d'absence;</p> <p>4° vingt et un jours ouvrables pour chaque période de douze mois d'activité professionnelle rémunérée (prestations complètes), à l'exception des absences pour maladie. Pour la fixation des périodes d'activité, l'autorité peut prendre en compte les services prestés dans d'autres services publics.</p> <p>En dehors des cas mentionnés à l'alinéa 2, un traitement d'attente est attribué au membre du personnel et est égal à :</p> <p>a) 60 p.c. du dernier traitement d'activité. Le montant ne peut en aucun cas être inférieur aux indemnités de la sécurité sociale ou de la pension que le membre du personnel obtiendrait;</p> <p>b) 100 p.c. du dernier traitement d'activité en cas de maladie grave ou de longue durée, établie par le service médical désigné par l'autorité.</p>
Comptabilisation de l'absence pour maladie.	<p>Lorsque le membre du personnel effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont comptabilisées au prorata du nombre d'heures ou de jours qui auraient dû être prestés.</p> <p>Il n'y a pas de comptabilisation de l'absence pour maladie en cas :</p> <p>1° d'accident de travail, accident sur le chemin du travail ou maladie professionnelle, y compris les périodes d'incapacité de travail après la date de consolidation, sauf en cas d'invalidité définitive;</p> <p>2° d'éloignement d'un milieu professionnel nuisible en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 46, § 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat;</p> <p>3° de congé de prophylaxie;</p> <p>4° de prestations réduites pour maladie.</p>
Combinaison d'absence pour maladie avec d'autres absences.	<p>En cas d'absence pour maladie pendant une période durant laquelle le membre du personnel est absent pour quelque raison que ce soit, il n'y aura qu'une comptabilisation, soit d'absence pour maladie, soit d'une autre absence ou d'un autre congé.</p> <p>Le membre du personnel continue à percevoir le traitement dû en raison de son travail à temps partiel.</p>
Possibilité de recours contre la décision de reprise du travail de l'organisme de contrôle.	<p>Un recours peut être introduit contre une décision de reprise du travail de l'Office médico-social de l'Etat.</p>
Inaptitude définitive.	<p>Un membre du personnel ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés de maladie à laquelle lui donne droit la réglementation.</p>

Droit minimal : les prestations réduites pour cause de maladie.

Eléments	Points de référence
Octroi.	<p>Un congé pour prestations réduites en cas de maladie ne peut être accordé qu'après avis favorable du service de santé compétent.</p>
Possibilité de recours.	<p>Un recours peut être introduit contre un avis négatif de l'Office médico-social de l'Etat.</p>

Droit minimal : les prestations réduites.

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

Droit minimal : le congé de prophylaxie.

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

Droit minimal : l'interruption de la carrière professionnelle.

Eléments	Points de référence
Octroi.	Chaque membre du personnel a droit à une interruption complète de la carrière professionnelle. L'autorité détermine toutefois les fonctions dont les titulaires sont exclus pour raisons de service. Dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, l'autorité peut autoriser les titulaires des fonctions susdites qui en font la demande, à bénéficier d'une interruption de la carrière professionnelle.
Durée.	Une interruption de la carrière professionnelle, par périodes consécutives ou non, ne peut excéder septante-deux mois au cours de la carrière. Il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs. Elle est octroyée pour une période d'au moins trois mois, sauf au cas où elle est demandée pour donner des soins palliatifs. Dans ce cas, la période minimale est d'un mois, prolongeable d'un mois.
Montant de l'allocation.	L'autorité fixera les mêmes montants que ceux applicables aux travailleurs du secteur privé. Les allocations d'interruption sont indexées et liées à l'indice-pivot 143,59. L'indexation est applicable à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une modification. Pour l'application de cette indexation, l'indice des prix à la consommation de chaque mois est remplacé par la moyenne arithmétique de l'indice des prix du mois concerné et des indices des prix des trois mois précédents. Chaque fois que la moyenne des indices des prix, remplacés selon l'alinéa trois, de deux mois consécutifs, atteint l'un des indices-pivot ou est ramené à l'un d'eux, les allocations d'interruption rattachées à l'indice-pivot 143,59 sont calculées à nouveau en les affectant du coefficient $1,02n$, n représentant le rang de l'indice-pivot atteint. A cet effet, chacun des indices-pivot est désigné par un numéro de suite indiquant son rang, le numéro 1 désignant l'indice-pivot qui suit l'indice-pivot 143,59. Pour le calcul du coefficient $1,02n$, les fractions de dix millièmes d'unités sont arrondies au dix millième supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un dix millième. Quand le montant calculé conformément aux dispositions qui précèdent comporte une fraction de franc, il est arrondi au franc supérieur selon que la fraction du franc atteint ou n'atteint pas cinquante centimes.
Cumul.	Une interruption de la carrière professionnelle ne peut être cumulée qu'avec un mandat politique, une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée avant l'interruption ou une activité indépendante pour une période de maximum douze mois.
Position administrative.	Pendant une interruption de la carrière professionnelle, le membre du personnel se trouve en activité de service.
Fin.	Le membre du personnel peut mettre fin à l'interruption de la carrière professionnelle moyennant un préavis.
Récupération de l'allocation.	Les allocations d'interruption perçues pour une période inférieure aux minima fixés par l'autorité, doivent être remboursées sauf si cette période fait immédiatement suite à une autre période d'interruption de carrière.

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

Eléments	Points de référence
Octroi.	En dessous de certaines limites de traitement, un membre du personnel a droit à une allocation de foyer ou de résidence s'il a droit à une rémunération.
Le droit à une allocation de résidence.	Les membres du personnel qui n'ont pas droit à une allocation de foyer reçoivent une allocation de résidence.
Le droit à une allocation de foyer.	Les membres du personnel mariés ou cohabitants et les membres du personnel isolés qui ont un ou plusieurs enfants à charge pour lesquels des allocations familiales sont payées, ont droit à une allocation de foyer.
Le paiement de l'allocation de foyer.	Pour les membres du personnel mariés et cohabitants, l'allocation de foyer est payée au membre du personnel qui a le traitement le plus bas. Toutefois, elle est payée à celui qui a le traitement le plus élevé si l'un ou les deux époux ou cohabitants reçoivent le revenu garanti.
Montant.	<p>Le montant de l'allocation de foyer ou de résidence est déterminé comme suit :</p> <p>1° traitements de moins de 643.035 fr. allocation de foyer allocation de résidence 29.040 fr. 14.520 fr.</p> <p>2° traitements de 643.035 fr. à 732.080 fr. allocation de foyer allocation de résidence 14.520 fr. 7.260 fr.</p> <p>Pour éviter que la rémunération d'un membre du personnel dont le traitement est supérieur à 643.035 fr. ou supérieur à 732.080 fr. soit inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était égal à ces montants, la différence lui est attribuée sous forme d'une allocation partielle. La rémunération se compose du traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence, diminuée de la retenue de la pension de survie. L'indexation se fait par rattachement à l'indice-pivot 138,01. L'allocation est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte.</p>
Cas exceptionnels.	<ol style="list-style-type: none"> 1. En cas de prestations incomplètes ou de traitement mensuel incomplet, une allocation proportionnelle est payée. 2. Aucune allocation n'est payée pour des fonctions accessoires. 3. En cas de changement dans le cours du mois en ce qui concerne la qualité d'ayant-droit ou le montant du traitement, l'allocation est payée pour le mois entier selon le régime le plus favorable.

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

Eléments	Points de référence
Définitions.	Le revenu mensuel minimum est calculé sur la base de la rétribution pour des prestations complètes, c'est-à-dire le traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence. Des prestations complètes sont des prestations dont l'horaire absorbe totalement une activité professionnelle normale.
Montant.	La rétribution annuelle du membre du personnel ayant l'âge de vingt et un ans ne peut jamais être inférieure à 489.139 fr. La différence est octroyée sous la forme d'un supplément de traitement. L'indexation se fait par rattachement à l'indice-pivot 138,01.
Cas exceptionnels.	En cas de prestations incomplètes, un revenu minimum est attribué au prorata de ces prestations.

Droit minimal : le pécule de vacances.

Eléments	Points de référence
Définitions.	Des prestations complètes sont des prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale. L'année de référence est l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées. Le traitement annuel est le traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence.
Composition du pécule de vacances.	Le pécule de vacances est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit : 1° pour la partie forfaitaire : 28.909,28 fr. A partir de 1991, ce montant qui est arrondi à l'unité supérieure, est adapté chaque année en le multipliant par un coefficient qui est obtenu en divisant l'indice des prix à la consommation du mois de janvier de l'année de vacances par l'indice des prix du mois de janvier de l'année de référence. Le coefficient précité est calculé jusqu'à la quatrième décimale. 2° pour la partie variable : 1 p.c. du ou des traitement(s) annuel(s), augmenté(s) de l'indice des prix à la consommation, qui détermine(nt) le ou les traitement(s) dû(s) pour le mois de mars de l'année des vacances. Ce pourcentage se calcule sur la base du ou des traitement(s) qui aurai(en)t été dû(dus) pour le mois considéré, lorsque le membre du personnel n'a pas bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit. Au cas où le membre du personnel n'a pas bénéficié totalement du traitement annuel, le pécule de vacances est payé au prorata.
Périodes de l'année de référence prises en considération pour le calcul du pécule de vacances.	Pour le calcul du pécule de vacances, sont prises en considération les périodes de l'année de référence pendant lesquelles le membre du personnel : 1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel; 2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions pour accomplir le service militaire ou le service civil; 3° a bénéficié d'un congé parental; 4° a bénéficié d'un congé accordé en vue de la protection de la maternité. Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période du 1 ^{er} janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant l'entrée en service, à condition que le membre du personnel : 1° soit âgé de moins de vingt-cinq ans à la fin de l'année de référence; 2° soit entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit la date à laquelle il a quitté l'établissement scolaire ou la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin.
Cumul de deux ou plusieurs pécules.	Les pécules de vacances ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé calculé sur la base de prestations complètes. Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence auprès de deux ou plusieurs autorités, le membre du personnel a droit au montant complet du pécule de vacances.
Période dans laquelle le pécule est payé.	Le pécule de vacances est payé entre le 1 ^{er} mai et le 30 juin de l'année des vacances. Il est toutefois payé dans le courant du mois qui suit la date à laquelle la mise au travail prend fin. Dans ce cas, le pécule de vacances est calculé compte tenu du montant forfaitaire, du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée. Le pourcentage est appliqué au traitement dont le membre du personnel bénéficie à cette date.

Droit minimal : l'allocation de fin d'année.

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

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 19 avril 1999.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
J.-L. DEHAENE

Le Ministre de la Fonction publique,
A. FLAHAUT

Minimaal recht : de maximale arbeidsduur.

Elementen	Referentiepunten
Maximale arbeidsduur.	De gemiddelde effectieve arbeidsduur mag achtendertig uur per week niet overschrijden.

Minimaal recht : het minimale aantal dagen jaarlijks vakantieverlof.

Elementen	Referentiepunten
Minimale aantal dagen.	Vierentwintig werkdagen.
Aantal dagen volgens leeftijd.	Vanaf vijfenveertig jaar : vijftwintig werkdagen. Vanaf vijftig jaar : zesentwintig werkdagen. Vanaf zestig jaar : zevenentwintig werkdagen. Vanaf eenenzestig jaar : achtentwintig werkdagen. Vanaf tweeënzestig jaar : negentwintig werkdagen. Vanaf drieënzestig jaar : dertig werkdagen. Vanaf vierënzestig jaar : eenendertig werkdagen.
Administratieve stand.	Het vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.
Periode waarin het verlof kan genomen worden.	Het vakantieverlof wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.
Minimale ononderbroken periode.	Indien het vakantieverlof gesplitst wordt, moet het een doorlopende periode van ten minste een week omvatten.
Periodes die recht geven op verlof.	Elke periode van bezoldigde dienstactiviteit in het lopende jaar geeft recht op vakantieverlof in dat jaar.

Minimaal recht : het bevallingsverlof.

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

Minimaal recht : de afwezigheid wegens ziekte.

Elementen	Referentiepunten
Gevolgen van de afwezigheid wegens ziekte op statutair en gelijk vlak.	Tijdens de afwezigheden wegens ziekte behoudt het personeelslid zijn aanspraak op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal. Het personeelslid heeft recht op wedde (100 pct.) gedurende : 1° de periodes van afwezigheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte; 2° de periodes van verminderde prestaties wegens ziekte; 3° de eerste drieënzestig werkdagen afwezigheid; 4° éénentwintig werkdagen voor elke periode van twaalf maanden bezoldigde beroepsactiviteit (volledige prestaties), met uitzondering van de afwezigheden wegens ziekte. Voor de vaststelling van de activiteitsperiodes kan de overheid prestaties verricht in andere openbare diensten in aanmerking nemen. Buiten de gevallen vermeld onder het tweede lid, wordt aan het personeelslid een wachtgeld toegekend gelijk aan : a) 60 pct. van de laatste activiteitswedde. Het bedrag mag in geen geval minder zijn dan de vergoeding van de sociale zekerheid of het pensioen dat het personeelslid zou krijgen; b) 100 pct. van de laatste activiteitswedde in geval van ernstige of langdurige ziekte, vastgesteld door de geneeskundige dienst aangewezen door de overheid.
Aanrekening van de afwezigheid wegens ziekte.	Wanneer het personeelslid deeltijdse prestaties verricht, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend naar rata van het aantal uren of dagen die hadden moeten gepresteerd worden. Er geschiedt geen aanrekening van de afwezigheid wegens ziekte in geval van : 1° een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, met inbegrip van de periodes van arbeidsongeschiktheid na de datum van consolidering, behalve in het geval van definitieve ongeschiktheid; 2° verwijdering uit een schadelijk arbeidsmilieu met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 46, § 2, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden van de personeelsleden van de rijksbesturen; 3° profylaxeverlof; 4° verminderde prestaties wegens ziekte.
Combinatie van afwezigheid wegens ziekte met andere afwezigheden.	Bij een afwezigheid wegens ziekte tijdens een periode gedurende welke het personeelslid om onverschillig welke reden afwezig is, zal er slechts één aanrekening geschieden, hetzij van afwezigheid wegens ziekte, hetzij van een andere afwezigheid of een ander verlof. Het personeelslid blijft de wegens zijn deeltijdse arbeid verschuldigde wedde ontvangen.
Mogelijkheid van beroep tegen de beslissing van het controleorgaan om het werk te hervatten.	Tegen een beslissing van de sociaal-medische rijksdienst om het werk te hervatten kan een beroep ingesteld worden.
Definitieve ongeschiktheid.	Een personeelslid kan niet definitief ongeschikt verklaard worden wegens ziekte vooraleer het de gezamenlijke verloven heeft uitgeput waarop de reglementering hem recht geeft.

Minimaal recht : de verminderde prestaties wegens ziekte.

Elementen	Referentiepunten
Toekenning.	Een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte kan slechts toegekend worden na gunstig advies van de bevoegde gezondheidsdienst.
Mogelijkheid van beroep.	Tegen een negatief advies van de sociaal-medische rijksdienst kan een beroep ingesteld worden.

Minimaal recht : de verminderde prestaties.

Elementen	Referentiepunten
Toekenning.	De personeelsleden mogen hun ambt uitoefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid. De personeelsleden die de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt en de personeelsleden met ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben, verkrijgen een weddetoeslag. De overheid kan sommige ambten uitsluiten van de mogelijkheid verminderde prestaties te verrichten voor persoonlijke aangelegenheid.
Termijn waarbinnen de overheid moet beslissen over het verlof of de afwezigheid.	De overheid moet binnen de maand vanaf de ontvangst van de aanvraag beslissen. Bij gebreke aan beslissing binnen de maand na de aanvraag wordt het verlof of de afwezigheid geacht te zijn toegekend. In geval van weigering moet de beslissing met redenen omkleed zijn.
Vermindering van de prestaties.	Het personeelslid is gehouden ten minste de helft van de duur der prestaties die hem normaal worden opgelegd, te volbrengen.
Mogelijkheid een einde te maken aan het verlof of de afwezigheid vóór het verstrijken ervan.	Het personeelslid kan met een opzegging een einde aan de verminderde prestaties maken.
Administratieve stand.	Tijdens de duur van de afwezigheid is het personeelslid in non-activiteit. Er bestaat ten minste één stelsel van verlof of van afwezigheid dat bepaalt dat het personeelslid vijf jaar in de stand "dienstactiviteit" kan blijven, onverminderd de regeling van de voltijdse loopbaanonderbreking.
Bezoldiging.	Een verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties wordt niet bezoldigd.

Minimaal recht : het profylaxeverlof.

Elementen	Referentiepunten
Toekenning.	Een profylaxeverlof is voorgeschreven voor het personeelslid dat onder hetzelfde dak woont met een persoon die een besmettelijke ziekte heeft. Het verlof kan niet worden toegekend aan het personeelslid dat zelf een besmettelijke ziekte heeft, noch aan het personeelslid dat in open lucht of afzonderlijk werkt.
Aandoeningen.	De aandoeningen die aanleiding geven tot profylaxeverlof worden vermeld in artikel 239, § 1, 1°, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Ze worden vastgesteld door de geneesheer van het personeelslid of een geneesheer aangewezen door het bestuur.
Duur.	Het profylaxeverlof begint vanaf het ogenblik dat de zieke persoon de eerste verschijnselen vertoont van de besmettelijke ziekte (en niet vanaf de dag waarop het attest werd opgemaakt). Het hervatten van het werk kan slechts geschieden met instemming van de geneeskundige dienst of de instelling belast met de controle.
Administratieve stand.	Tijdens een profylaxeverlof bevindt het personeelslid zich in dienstactiviteit.

Minimaal recht : de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Elementen	Referentiepunten
Toekenning.	<p>Elk personeelslid heeft recht op een volledige loopbaanonderbreking. De overheid bepaalt evenwel de ambten waarvan de titularissen uitgesloten worden omwille van dienstredenen. In de gevallen waarin de goede werking van de dienst er niet door verstoord wordt, kan de overheid, aan de titularissen van de voornoemde ambten die erom verzoeken, toestaan een loopbaanonderbreking te verkrijgen.</p>
Duur.	<p>Een loopbaanonderbreking, al dan niet in opeenvolgende periodes, mag tweeënzeventig maanden niet overschrijden tijdens de loopbaan. Er wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking om palliatieve zorg te verstrekken. Zij wordt toegestaan voor een periode van minimum drie maanden, behalve als zij gevraagd wordt om palliatieve zorg te verstrekken. In dat geval bedraagt de minimumperiode één maand, verlengbaar met één maand.</p>
Bedrag van de uitkering.	<p>De overheid zal dezelfde bedragen vaststellen als die welke van toepassing zijn op de werknemers van de privé-sector. De onderbrekingsuitkeringen worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 143,59. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens welke het gemiddelde indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt. Voor de toepassing van deze indexering wordt het indexcijfer der consumptieprijzen van elke maand vervangen door het rekenkundig gemiddelde van het indexcijfer van de betrokken maand en de indexcijfers der drie voorafgaande maanden. Iedere maal dat het gemiddelde van het volgens het derde lid vervangen indexcijfer van twee opeenvolgende maanden een der spilindexen bereikt of erop teruggebracht wordt, worden de onderbrekingsuitkeringen gekoppeld aan de spilindex 143,59 opnieuw berekend door de coëfficiënt 1,02n er op toe te passen waarin n de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt. Daartoe wordt iedere spilindex aangeduid met een volgnummer die zijn rang opgeeft, het nummer 1 duidt de spilindex aan die volgt op de spilindex 143,59. Voor het berekenen van de coëfficiënt 1,02n worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten naar gelang zij al dan niet 50 pct. van een tienduizendste bereiken. Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekend bedrag een frankgedeelte bevat, wordt het tot de hogere of lagere frank afgerond naar gelang het al dan niet 50 centimes bereikt.</p>
Cumulatie.	<p>Een loopbaanonderbreking kan enkel gecumuleerd worden met een politiek mandaat, met een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds werd uitgeoefend voor de onderbreking of een zelfstandige activiteit gedurende een periode van maximum twaalf maanden.</p>
Administratieve stand.	<p>Gedurende een loopbaanonderbreking bevindt het personeelslid zich in dienstactiviteit.</p>
Einde.	<p>Het personeelslid kan met een opzegging een einde aan de loopbaanonderbreking maken.</p>
Terugvordering van de uitkering.	<p>De onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode die kleiner is dan de minimumtermijnen door de overheid vastgesteld, dienen te worden terugbetaald, tenzij die periode onmiddellijk volgt op een andere periode van loopbaanonderbreking.</p>

Minimaal recht : de haard- of standplaatstoelage.

Elementen	Referentiepunten								
Toekenning.	Beneden bepaalde inkomensgrenzen heeft een personeelslid recht op een haard- of standplaatstoelage als het recht heeft op een bezoldiging.								
Het recht op een standplaatstoelage.	De personeelsleden die geen recht hebben op een haardtoelage ontvangen een standplaatstoelage.								
Het recht op een haardtoelage.	De gehuwde of samenwonende personeelsleden en de alleenstaande personeelsleden met een of meer kinderen ten laste waarvoor kinderbijslagen betaald worden, hebben recht op een haardtoelage.								
De betaling van de haardtoelage.	Voor de gehuwde en samenwonende personeelsleden wordt de haardtoelage betaald aan het personeelslid met de laagste wedde. Zij wordt nochtans betaald aan degene met de hoogste wedde wanneer één of beide gehuwden of samenwonenden de gewaarborgde bezoldiging ontvangen.								
Bedrag.	Het bedrag van de haard- of standplaatstoelage wordt als volgt bepaald : 1° wedden lager dan 643.035 fr. <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>haardtoelage</td> <td>standplaatstoelage</td> </tr> <tr> <td>29.040 fr.</td> <td>14.520 fr.</td> </tr> </table> 2° wedden van 643.035 fr. tot 732.080 fr. <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>haardtoelage</td> <td>standplaatstoelage</td> </tr> <tr> <td>14.520 fr.</td> <td>7.260 fr.</td> </tr> </table> Om te beletten dat de bezoldiging van het personeelslid met een wedde van meer dan 643.035 fr. of van meer dan 732.080 fr. lager ligt dan die welke het zou verkrijgen indien zijn wedde gelijk zou zijn aan die bedragen, wordt het verschil hem toegekend in de vorm van een gedeeltelijke toelage. De bezoldiging bestaat uit de wedde verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, verminderd met de inhouding voor het overlevingspensioen. De indexering geschiedt door koppeling aan het spilindexcijfer 138,01. De toelage wordt terzelfdertijd betaald als de wedde van de maand waarop zij betrekking heeft.	haardtoelage	standplaatstoelage	29.040 fr.	14.520 fr.	haardtoelage	standplaatstoelage	14.520 fr.	7.260 fr.
haardtoelage	standplaatstoelage								
29.040 fr.	14.520 fr.								
haardtoelage	standplaatstoelage								
14.520 fr.	7.260 fr.								
Bijzondere gevallen.	1. Bij onvolledige prestaties of onvolledige maandwedde wordt een proportionele toelage betaald. 2. Er wordt geen toelage betaald voor nevenbetrekkingen. 3. Bij eventuele wijzigingen in de loop van de maand inzake de hoedanigheid van rechthebbende of het bedrag van de wedde, wordt de toelage betaald voor de volle maand volgens het voordeligste stelsel.								

Minimaal recht : het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen voor volledige prestaties.

Elementen	Referentiepunten
Definities.	Het maandelijks minimuminkomen wordt berekend op basis van de bezoldiging voor volledige prestaties, dit is de wedde vermeerderd met een haard- of standplaatstoelage. Volledige prestaties zijn de prestaties waarvan de urregeling een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt.
Bedrag.	De jaarlijkse bezoldiging van het personeelslid dat éénnentwintig jaar is mag nooit minder bedragen dan 489.139 fr. Het verschil wordt toegekend in de vorm van een weddebijslag. De indexering geschiedt door koppeling aan het spilindexcijfer 138,01.
Bijzondere gevallen.	Bij onvolledige prestaties wordt een minimuminkomen toegekend naar rata van die prestaties.

Minimaal recht : het vakantiegeld.

Elementen	Referentiepunten
Definities.	<p>Volledige prestaties zijn prestaties waarvan de uurregeling een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt.</p> <p>Het referentiejaar is het kalenderjaar dat aan het jaar voorafgaat tijdens welke de vakantie moet worden toegestaan.</p> <p>De jaarwedde is de wedde vermeerderd met de haard- of standplaatstoelage.</p>
De samenstelling van het vakantiegeld.	<p>Het vakantiegeld bestaat uit een forfaitair gedeelte en een wijzigbaar gedeelte.</p> <p>Voor volledige prestaties, verricht gedurende het gehele referentiejaar, wordt het vakantiegeld als volgt vastgesteld :</p> <p>1° voor het forfaitair gedeelte :</p> <p>28.909,28 fr.</p> <p>Met ingang van 1991 wordt dit bedrag, dat afgerond wordt tot op de naasthogere eenheid, elk jaar aangepast door vermenigvuldiging met een coëfficiënt die verkregen wordt door het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand januari van het vakantiejaar te delen door het indexcijfer van de maand januari van het referentiejaar.</p> <p>De voormelde coëfficiënt wordt berekend tot op vier decimalen.</p> <p>2° voor het veranderlijk gedeelte :</p> <p>1 pct. van de jaarwedde(n) vermeerderd met de index van de consumptieprijzen, die de wedde(n) bepalen welke verschuldigd is (zijn) voor de maand maart van het vakantiejaar.</p> <p>Dit percentage wordt berekend op basis van de wedde(n) die zou(den) verschuldigd zijn voor de beschouwde maand, wanneer het personeelslid voor die maand geen of slechts een gedeeltelijke wedde ontvangen heeft.</p> <p>Ingeval het personeelslid de jaarwedde niet volledig heeft gekregen, wordt het vakantiegeld pro rata betaald.</p>
Periodes van het referentiejaar die in aanmerking genomen worden voor de berekening van het vakantiegeld.	<p>Voor de berekening van het vakantiegeld worden de periodes van het referentiejaar in aanmerking genomen gedurende welke het personeelslid :</p> <p>1° de jaarwedde geheel of gedeeltelijk heeft gekregen;</p> <p>2° niet in dienst is kunnen treden of zijn dienst onderbroken heeft voor het verrichten van de militaire dienst of van de dienst als gewetensbezwaarde;</p> <p>3 met ouderschapsverlof was;</p> <p>4° met verlof was toegekend met het oog op de moederschapsbescherming.</p> <p>Voor de berekening van het vakantiegeld wordt eveneens de periode van 1 januari van het referentiejaar tot de dag vóór de indiensttreding in aanmerking genomen, mits het personeelslid :</p> <p>1° minder dan vijftientig jaar oud is op het einde van het referentiejaar;</p> <p>2° uiterlijk in dienst getreden is op de laatste werkdag van de periode van vier maanden volgend op de datum waarop het de onderwijsinstelling heeft verlaten of de datum waarop de leerovereenkomst een einde heeft genomen.</p>
Cumulatie van twee of meer vakantiegelden.	<p>De vakantiegelden kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag overeenkomend met het hoogste vakantiegeld op basis van volledige prestaties.</p> <p>Voor volledige prestaties verricht tijdens het ganse referentiejaar bij twee of meer overheden heeft het personeelslid recht op het volledige bedrag van het vakantiegeld.</p>
Periode waarin het vakantiegeld betaald wordt.	<p>Het vakantiegeld wordt betaald tussen 1 mei en 30 juni van het vakantiejaar.</p> <p>Het wordt evenwel betaald in de loop van de maand volgend op de datum dat de tewerkstelling een einde neemt. In dat geval wordt het vakantiegeld berekend rekening houdend met het forfaitaire bedrag, het percentage en de eventuele inhouding die op de beschouwde datum gelden. Het percentage wordt toegepast op de wedde welke het personeelslid op die datum krijgt.</p>

Minimaal recht : de eindejaarstoelage.

Elementen	Referentiepunten
Definities.	De verloning is iedere niet-geïndexeerde wedde of in de plaats gestelde vergoeding. De bezoldiging bestaat uit de verloning vermeerderd met de haard- of standplaatstoelage. De brutobezoldiging is de geïndexeerde bezoldiging. De verwijzingsperiode is de periode van 1 januari tot 30 september van het in aanmerking genomen jaar.
Voorwaarden om het volledige bedrag van de toelage te verkrijgen.	Om het volledige bedrag van de eindejaarstoelage te verkrijgen dient het personeelslid, tijdens de hele duur van de verwijzingsperiode, het volledige voordeel van zijn verloning te hebben genoten. Het ouderschapsverlof, de militaire dienst of de dienst als gewetensbezwaarde en het verlof toegekend met het oog op de moederschapsbescherming worden gelijkgesteld met die periode. Aan het personeelslid dat niet de volledige verloning heeft gekregen, wordt een eindejaarstoelage toegekend verminderd pro rata van de verloning die hij werkelijk heeft ontvangen.
Cumulatie van twee of meer toelagen.	De toelagen kunnen niet gecumuleerd worden boven het bedrag dat overeenstemt met de hoogste toelage op basis van volledige prestaties. Voor volledige prestaties verricht tijdens de gehele verwijzingsperiode bij twee of meer overheden heeft het personeelslid recht op het volledige bedrag van de eindejaarstoelage.
Samenstelling van de eindejaarstoelage.	Het bedrag van de eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair gedeelte en een veranderlijk gedeelte. 1° het forfaitair gedeelte bedraagt 8.000 fr. a) met ingang van 1988 wordt het forfaitair gedeelte toegekend tijdens het vorige jaar telkens vermeerderd met een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen; b) de indexcijfers die van kracht zijn in oktober van het vorige jaar en in oktober van het uitbetalingsjaar worden in aanmerking genomen; c) het percentage wordt berekend tot op vier decimalen. 2° het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 pct. van de jaarlijkse brutobezoldiging die tot grondslag diende voor de berekening van de bezoldiging verschuldigd voor de maand oktober van het aanmerking genomen jaar of die tot grondslag voor de berekening van die bezoldiging zou gediend hebben.

Gezien om gevoegd te worden bij Ons besluit van 19 april 1999.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
J.-L. DEHAENE

De Minister van Ambtenarenzaken,
A. FLAHAUT