

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST PERSONEEL EN ORGANISATIE
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

N. 2012 — 2586

[2012/204472]

25 AUGUSTUS 2012. — Koninklijk besluit tot wijziging van het stelsel van loopbaanonderbreking voor wat de openbare sector betreft

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hoofdstuk IV, afdeling 5, gewijzigd bij de wet van 1 augustus 1985, het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, de wetten van 20 juli 1991, 21 december 1994, 22 december 1995, 13 februari 1998, 22 februari 1998, 25 januari 1999, 26 maart 1999, 27 december 2000, 23 maart 2001, 10 augustus 2001, 30 december 2001, 9 juli 2004, 27 december 2006, 17 mei 2007, 30 december 2009, 21 februari 2010 en 6 juni 2010 en de koninklijke besluiten van 21 mei 1991 en 30 november 2001;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende hervormingen van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben;

Gelet op de wet van 5 mei 1997 betreffende de coordinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling, artikel 19/1, § 1;

Gelet op het voorafgaand onderzoek van 27 januari 2012;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 2 februari 2012;

Gelet op de adviesaanvraag die op 13 juni 2012 bij het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is ingediend, met toepassing van artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg;

Overwegende dat geen advies is verstrekt binnen de gestelde termijn;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 15 maart 2012;

Gelet op het protocol nr. 178/5 van 26 juni 2012 van het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten;

Gelet op het advies nr. 51.704/1/V van de Raad van State, gegeven op 19 juli 2012, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de begrotingsnotificatie van 2012 voorziet dat de leeftijd voor de toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor het systeem eindeloopbaan zo snel mogelijk verhoogd wordt van 50 jaar naar 55 jaar in de openbare sector, om de voorziene besparing van 52 miljoen euro in de onderbrekingsuitkeringen in 2012 te realiseren, dat werkgevers en werknemers onverwijld op de hoogte moeten kunnen gebracht worden van de nieuwe regels; dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening tijdig de nodige aanpassingen moet kunnen doorvoeren om deze maatregel zo snel mogelijk te laten starten;

Op de voordracht van de Minister belast met Ambtenarenzaken, de Minister van Overheidsbedrijven, de Minister van Werk, de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. In artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 december 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in de paragrafen 1 en 2 worden de woorden "50 jaar" telkens vervangen door de woorden "55 jaar";

**SERVICE PUBLIC FEDERAL PERSONNEL ET ORGANISATION
ET SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCER-
TATION SOCIALE**

F. 2012 — 2586

[2012/204472]

25 AOUT 2012. — Arrêté royal modifiant le système d'interruption de carrière pour ce qui concerne le secteur public

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant les dispositions sociales, le chapitre IV, section 5, modifié par la loi du 1^{er} août 1985, l'arrêté royal n^o 424 du 1^{er} août 1986, les lois du 20 juillet 1991, 21 décembre 1994, 22 décembre 1995, 13 février 1998, 22 février 1998, 25 janvier 1999, 26 mars 1999, 27 décembre 2000, 23 mars 2001, 10 août 2001, 30 décembre 2001, 9 juillet 2004, 27 décembre 2006, 17 mai 2007, 30 décembre 2009, 21 février 2010 et 6 juin 2010 et les arrêtés royaux du 21 mai 1991 et du 30 novembre 2001;

Vu l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

Vu l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux;

Vu l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations;

Vu l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

Vu la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable, l'article 19/1, § 1^{er};

Vu l'examen préalable du 27 janvier 2012;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 février 2012;

Vu la demande d'avis adressée le 13 juin 2012 au Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, en application de l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;

Considérant l'absence d'avis donné au terme du délai prévu;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 15 mars 2012;

Vu le protocole n^o 178/5 du 26 juin 2012 du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu l'avis n^o 51.704/1/V du Conseil d'Etat, donné le 19 juillet 2012, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Vu l'urgence;

Considérant que la notification budgétaire 2012 prévoit que l'âge d'octroi des allocations d'interruption pour le système de fin de carrière soit le plus rapidement possible porté de 50 ans à 55 ans dans le secteur public, afin de réaliser l'économie prévue de 52 millions d'euros dans les allocations d'interruption en 2012, que les employeurs et travailleurs soient mis au courant le plus vite possible des nouvelles règles; que l'Office national de l'Emploi doit pouvoir effectuer les adaptations nécessaires en temps voulu pour que cette mesure entre en vigueur aussi vite que possible;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique, du Ministre des Entreprises publiques, de la Ministre de l'Emploi, du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. A l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, sont apportées les modifications suivantes :

1^o aux paragraphes 1^{er} et 2 les mots « 50 ans » sont chaque fois remplacés par les mots « 55 ans »;

2° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

“§ 3. In afwijking van § 2 wordt voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een voltijds arbeidsregime en die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft, met een derde of met een vierde, de leeftijd op 50 jaar gebracht, voor de werknemers die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was de werknemer actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar;

- dit zwaar beroep is een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De lijst met deze beroepen wordt, vertrekkende van de knelpuntberoepenlijsten van de Gewesten, jaarlijks vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd besluit, na onderhandeling met het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten en na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en het advies van het Comité Overheidsbedrijven.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk met prestaties die gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur vallen, met uitsluiting van de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 22 uur en van de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Het begrip zwaar beroep kan, op voorstel van het Gemeenschappelijk Comité van alle Overheidsdiensten, bij een in Ministerraad overlegd besluit aangepast worden.

De periode van vermindering van prestaties bedoeld in het eerste lid wordt niet aangerekend op de 60 maanden bedoeld in § 1, eerste lid.”

3° er wordt een paragraaf 4 ingevoegd, luidende :

“§ 4. In afwijking van § 2 wordt voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in een voltijds arbeidsregime en die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties voldoen aan één van volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was de werknemer actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar. Wordt als zwaar beroep beschouwd, het zwaar beroep zoals gedefinieerd in § 3, tweede en derde lid;

- daaraan voorafgaand heeft de werknemer een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar doorlopen.

Voor toepassing van het vorige lid komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar :

1° elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de private sector, waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek;

2° elk kalenderjaar van tewerkstelling, onder het stelsel van de publieke sector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek.

Voor de kalenderjaren in het stelsel van de private sector van minder dan 285 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren in het stelsel van de publieke sector van minder dan 237 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

2° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. En dérogation au § 2, pour les travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, d'un tiers ou d'un quart, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;

- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Cette liste de métiers qui est constituée à partir des listes régionales des métiers en pénurie, est établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres, après négociation avec le Comité commun à l'ensemble des services publics et après avis unanime du Comité de Gestion de l'Office national de l'Emploi et l'avis de la Commission entreprises publiques.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La notion de métier lourd peut, sur proposition du Comité commun à l'ensemble des services publics, être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

La période de réduction de prestations visée à l'alinéa 1^{er}, n'est pas imputée sur les 60 mois visés au § 1^{er}, alinéa 1^{er}. »

3° il est inséré un paragraphe 4 rédigé comme suit :

« § 4. En dérogation au § 2, pour les travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Est considéré comme un métier lourd, le métier lourd tel qu'il a été défini au § 3, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le travailleur a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans :

1° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé, pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de six jours par semaine;

2° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de cinq jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 dagen of 237 dagen van tewerkstelling, worden de dagen die de 285 dagen of 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

De som van de jaren in de punten 1° en 2° wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voor toepassing van het punt 1° wordt gelijkgesteld met dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald, de dagen van :

- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van het punt 2° worden gelijkgesteld met dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten, de dagen van :

- verloven met behoud van bezoldiging;
- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Het bewijs van de 28 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier, vastgesteld door de Minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De periode van vermindering van prestaties bedoeld in het eerste lid wordt niet aangerekend op de 60 maanden bedoeld in § 1, eerste lid.”

Art. 2. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 december 2011, wordt vervangen als volgt :

“Art. 3. § 1. Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor de personeelsleden bedoeld in artikel 1 die hun beroepsloopbaan volledig onderbreken wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de volledige beroepsloopbaan.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen van de personeelsleden die hun beroepsloopbaan gedeeltelijk onderbreken wordt beperkt tot maximum 60 maanden gedurende de beroepsloopbaan.

§ 2. Van zodra zij de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben kunnen de personeelsleden bedoeld in artikel 1 die hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken, onderbrekingsuitkeringen genieten zonder beperking in de tijd.

§ 3. In afwijking van § 2 wordt voor personeelsleden die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de personeelsleden die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was het personeelslid actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar;

- dit zwaar beroep is een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De lijst met deze beroepen wordt, vertrekkende van de knelpuntberoepenlijsten van de Gewesten, jaarlijks vastgesteld bij een in Ministerraad overgelegd besluit, na onderhandeling met het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten en na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en het advies van het Comité Overheidsbedrijven.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee personeelsleden, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat het personeelslid van ploegen alterneert;

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points 1° et 2° est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point 1°, sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de :

- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point 2° sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de :

- congés avec maintien de la rémunération;
- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur un formulaire, établi par le Ministre de l'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

La période de réduction de prestations visée à l'alinéa premier, n'est pas imputée sur les 60 mois visés au § 1^{er}, alinéa 1^{er}. »

Art. 2. Article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, est remplacé comme suit :

« Art. 3. § 1^{er}. Le droit aux allocations d'interruption des membres du personnel visés à l'article 1^{er} qui interrompent complètement leur carrière professionnelle, est limité à 60 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

Le droit aux allocations d'interruption des membres du personnel visés à l'article 1^{er} qui interrompent partiellement leur carrière professionnelle, est limité à 60 mois maximum durant toute la carrière professionnelle.

§ 2. Dès qu'ils atteignent l'âge de 55 ans, les membres du personnel visés à l'article 1^{er} qui interrompent partiellement leur carrière peuvent bénéficier d'allocations d'interruption sans limitation dans le temps.

§ 3. En dérogation au § 2, pour les membres du personnel qui réduisent leur prestations de travail à un emploi à mi-temps, l'âge est porté à 50 ans pour les membres du personnel qui, à la date de début des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;

- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Cette liste de métiers qui est constituée à partir des listes régionales des métiers en pénurie, est établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres, après négociation avec le Comité commun à l'ensemble des services publics et après avis unanime du Comité de Gestion de l'Office national de l'Emploi et l'avis de la Commission entreprises publiques.

Pour l'application de l'alinéa précédent est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel change alternativement d'équipes;

- het werk in onderbroken diensten waarbij het personeelslid permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van het personeelslid vormt en dat het niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk met prestaties die gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur vallen, met uitsluiting van de personeelsleden die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 22 uur en van de personeelsleden die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Het begrip zwaar beroep kan, op voorstel van het Gemeenschappelijk Comité van alle Overheidsdiensten, bij een in Ministerraad overlegd besluit aangepast worden.

§ 4. In afwijking van § 2 wordt voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties verminderen tot 4/5e van een voltijdse betrekking, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de werknemers die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties voldoen aan één van volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was het personeelslid actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar. Wordt als zwaar beroep beschouwd, het zwaar beroep zoals gedefinieerd in § 3, tweede en derde lid;

- daaraan voorafgaand heeft het personeelslid een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar doorlopen.

Voor toepassing van het vorige lid komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar :

1° elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de private sector, waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek;

2° elk kalenderjaar van tewerkstelling, onder het stelsel van de publieke sector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek.

Voor de kalenderjaren in de private sector van minder dan 285 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren in de publieke sector van minder dan 237 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 dagen of 237 dagen van tewerkstelling, worden de dagen die de 285 dagen of 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

De som van de jaren in de punten 1° en 2° wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voor toepassing van het punt 1° wordt gelijkgesteld met dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald, de dagen van :

- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van het punt 2° worden gelijkgesteld met dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten, de dagen van :

- verloven met behoud van bezoldiging;
- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Het bewijs van de 28 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier, vastgesteld door de Minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

- le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des membres du personnel dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des membres du personnel dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La notion de métier lourd peut, sur proposition du Comité commun à l'ensemble des services publics, être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

§ 4. En dérogation au § 2, pour les membres du personnel qui réduisent leurs prestations de travail à 4/5^e d'un travail à temps plein, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Est considéré comme un métier lourd, le métier lourd tel qu'il a été défini au § 3, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le membre du personnel a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans :

1° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé, pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de six jours par semaine;

2° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de cinq jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points 1° et 2° est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point 1°, sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de :

- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point 2° sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de :

- congés avec maintien de la rémunération;
- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur un formulaire, établi par le Ministre d'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

§ 5. Voor de berekening van de maxima van 60 maanden voorzien bij § 1 wordt geen rekening gehouden met de periodes van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking in toepassing van afdeling 2 van dit hoofdstuk, noch met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking in toepassing van de § 2 tot 4."

Art. 3. In artikel 4, § 3 van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden "50 jaar" vervangen door de woorden "55 jaar";

2° er wordt een derde lid toegevoegd, luidende :

"Het eerste en tweede lid zijn eveneens van toepassing op periodes van vermindering van prestaties bedoeld in artikel 3, §§ 3 en 4."

Art. 4. In artikel 4bis van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juni 1999 worden de woorden "72 maanden" vervangen door de woorden "60 maanden".

Art. 5. In het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, wordt het opschrift van Hoofdstuk II, Afdeling 2 vervangen als volgt : "Afdeling 2. — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de ambtenaren van minder dan 55 jaar".

Art. 6. In hetzelfde koninklijk besluit wordt het opschrift van Hoofdstuk II, Afdeling 3 vervangen als volgt : "Afdeling 3. — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de ambtenaren van 55 jaar of meer".

Art. 7. In artikelen 6, 7 en 8 van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 december 2011, worden de woorden "50 jaar" telkens vervangen door de woorden "55 jaar".

Art. 8. In hetzelfde koninklijk besluit wordt in Hoofdstuk II, afdeling 3, een artikel 8bis ingevoegd, luidende :

"Art. 8bis. § 1. In afwijking van artikel 8, § 1, wordt voor ambtenaren die tewerkgesteld zijn in een voltijdse arbeidsregeling en die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft, een derde of een vierde, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de ambtenaren die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was de ambtenaar actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar;

- dit zwaar beroep is een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De lijst met deze beroepen wordt, vertrekkende van de knelpuntberoepenlijsten van de Gewesten, jaarlijks vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd besluit, na onderhandeling met het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten en na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en het advies van het Comité Overheidsbedrijven.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee personeelsleden, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat het personeelslid van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij het personeelslid permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van het personeelslid vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk met prestaties die gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur vallen, met uitsluiting van de ambtenaren die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 22 uur en van de ambtenaren die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Het begrip zwaar beroep kan, op voorstel van het Gemeenschappelijk Comité van alle Overheidsdiensten, bij een in Ministerraad overlegd besluit aangepast worden.

§ 2. In afwijking van artikel 8, § 1, wordt voor ambtenaren die tewerkgesteld zijn in een voltijdse arbeidsregeling en die hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde, de leeftijd op 50 jaar gebracht

§ 5. Pour le calcul des maxima de 60 mois, prévus par le § 1^{er}, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption complète ou partielle de la carrière en application de la section 2 du présent chapitre, ni des périodes d'interruption partielle en application des §§ 2 à 4. »

Art. 3. A l'article 4, § 3 du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « 50 ans » sont remplacés par les mots « 55 ans »;

2° un alinéa 3 est ajouté, libellé comme suit :

« Le premier et deuxième alinéa sont également d'application aux périodes de réduction des prestations visées à l'article 3, §§ 3 et 4 »

Art. 4. A l'article 4bis du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 4 juin 1999, les mots « 72 mois » sont remplacés par les mots « 60 mois ».

Art. 5. A l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations, l'intitulé du Chapitre II, Section 2, est remplacé comme suit : « Section 2. — Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de moins de 55 ans ».

Art. 6. Dans le même arrêté royal, l'intitulé du Chapitre II, Section 3 est remplacé comme suit : « Section 3. — Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de 55 ans ou plus ».

Art. 7. Aux articles 6, 7 et 8 du même arrêté royal, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, les mots « 50 ans » sont chaque fois remplacés par les mots « 55 ans ».

Art. 8. Dans le même arrêté royal au Chapitre II, Section 3, il est inséré un article 8bis, libellé comme suit :

« Art. 8bis. § 1^{er}. En dérogation à l'article 8, § 1^{er}, pour les fonctionnaires qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, d'un tiers ou d'un quart, l'âge est porté à 50 ans pour les fonctionnaires qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le fonctionnaire a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;

- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Cette liste de métiers qui est constituée à partir des listes régionales des métiers en pénurie, est établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres, après négociation avec le Comité commun à l'ensemble des services publics et après avis unanime du Comité de Gestion de l'Office national de l'Emploi et l'avis de la Commission entreprises publiques.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des fonctionnaires dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des fonctionnaires dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La notion de métier lourd peut, sur proposition du Comité commun à l'ensemble des services publics, être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

§ 2. En dérogation à l'article 8, § 1^{er} pour les fonctionnaires qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, l'âge est porté à 50 ans pour les

voor de ambtenaren die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was de ambtenaar actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar. Wordt als zwaar beroep beschouwd, het zwaar beroep zoals gedefinieerd in § 1, tweede en derde lid;

- daaraan voorafgaand heeft de ambtenaar een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar doorlopen.

Voor toepassing van het vorige lid komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar :

1° elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de private sector, waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek;

2° elk kalenderjaar van tewerkstelling, onder het stelsel van de publieke sector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek.

Voor de kalenderjaren in de private sector van minder dan 285 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren in de publieke sector van minder dan 237 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 dagen of 237 dagen van tewerkstelling, worden de dagen die de 285 dagen of 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

De som van de jaren in de punten 1° en 2° wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voor toepassing van het punt 1° wordt gelijkgesteld met dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald, de dagen van :

- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van het punt 2° worden gelijkgesteld met dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten, de dagen van :

- verloven met behoud van bezoldiging;
- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Het bewijs van de 28 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier, vastgesteld door de Minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

§ 3. De §§ 3, 4 en 5 van artikel 8 zijn van toepassing op de situaties bedoeld in de §§ 1 en 2.

§ 4. De periodes van vermindering van prestaties bedoeld in § 1 en § 2, worden niet aangerekend op de 60 maanden bedoeld in artikel 6, § 3."

Art. 9. In het koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende hervormingen van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben, wordt het opschrift van Hoofdstuk II, Afdeling 2 vervangen als volgt: "Afdeling 2. — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van minder dan 55 jaar".

Art. 10. In hetzelfde koninklijk besluit wordt het opschrift van Hoofdstuk II, Afdeling 3 vervangen als volgt: "Afdeling 3. — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor personeelsleden van 55 jaar of meer".

fonctionnaires qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le fonctionnaire a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Est considéré comme un métier lourd, le métier lourd tel qu'il a été défini au § 1^{er}, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le membre du personnel a eu une carrière de 28 ans au moins.

Pour l'application du précédent alinéa, sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans :

1° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé, pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de six jours par semaine;

2° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de cinq jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points 1° et 2° est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point 1°, sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de :

- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point 2°, sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de :

- congés avec maintien de la rémunération;
- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur un formulaire, établie par le Ministre d'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

§ 3. Les §§ 3, 4 et 5 de l'article 8 sont d'application aux situations visées aux §§ 1^{er} et 2.

§ 4. Les période de réduction de prestations visées aux paragraphes 1^{er} et 2, ne sont pas imputées sur les 60 mois visés à l'article 6, § 3. »

Art. 9. Dans l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, l'intitulé du Chapitre II, Section 2 est remplacé comme suit: « Section 2. — Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de moins de 55 ans ».

Art. 10. Dans le même arrêté royal, l'intitulé du Chapitre II, Section 3 est remplacé comme suit: « Section 3. — Interruption partielle de la carrière professionnelle pour les agents de 50 ans ou plus ».

Art. 11. In artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden "50 jaar" worden vervangen door de woorden "55 jaar";

2° in paragraaf 3, het tweede lid worden de woorden "voorzien in hoofdstuk III" vervangen door de woorden "voorzien in hoofdstuk III alsook met de periodes van vermindering van prestaties bedoeld in artikel 6;

3° in paragraaf 3, het derde lid worden de woorden "verminderd met de periode" vervangen door de woorden "verminderd met elke andere periode".

Art. 12. In artikel 6 van hetzelfde koninklijk besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de paragrafen 1 en 2 worden de woorden "50 jaar" telkens vervangen door de woorden "55 jaar";

2° er wordt een paragraaf 3 ingevoegd, luidende :

"§ 3. In afwijking van § 1 wordt voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een voltijdse arbeidsregeling en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de personeelsleden die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was het personeelslid actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar;

- dit zwaar beroep is een beroep waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. De lijst met deze beroepen wordt, vertrekkende van de knelpuntberoepenlijsten van de Gewesten, jaarlijks vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd besluit, na onderhandeling met het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten en na unaniem advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en het advies van het Comité Overheidsbedrijven.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee personeelsleden, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlappending meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat het personeelslid van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij het personeelslid permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van het personeelslid vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk met prestaties die gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur vallen, met uitsluiting van de personeelsleden die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 22 uur en van de personeelsleden die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

Het begrip zwaar beroep kan, op voorstel van het Gemeenschappelijk Comité van alle Overheidsdiensten, bij een in Ministerraad overlegd besluit aangepast worden.

3° er wordt een paragraaf 4 ingevoegd, luidende :

"§ 4. In afwijking van § 1 wordt voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een voltijdse arbeidsregeling en die hun arbeidsprestaties verminderen tot 4/5e van een voltijdse betrekking, de leeftijd op 50 jaar gebracht voor de personeelsleden die op het ogenblik van de begindatum van de vermindering van de arbeidsprestaties voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

- daaraan voorafgaand was het personeelslid actief in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de daaraan voorafgaande 15 jaar. Wordt als zwaar beroep beschouwd, het zwaar beroep zoals gedefinieerd in § 3, tweede en derde lid;

- daaraan voorafgaand heeft het personeelslid een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar doorlopen.

Art. 11. A l'article 5 du même arrêté royal, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots « 50 ans » sont remplacés par les mots « 55 ans »;

2° au paragraphe trois, le deuxième alinéa, les mots « visées au chapitre III » sont remplacés par les mots « visées au chapitre III, ainsi qu'avec les périodes de réduction des prestations visées à l'article 6;

3° au paragraphe trois, le troisième alinéa, les mots « est réduite des périodes » sont remplacés par les mots « est réduite de toute autre période ».

Art. 12. A l'article 6 du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° aux paragraphes 1^{er} et 2, les mots « 50 ans » sont chaque fois remplacés par les mots « 55 ans »;

2° il est inséré un paragraphe 3, libellé comme suit :

« § 3. En dérogation au § 1^{er}, pour les membres du personnel qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps, l'âge est porté à 50 ans pour les membres du personnel qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;

- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main-d'œuvre. Cette liste de métiers qui est constituée à partir des listes régionales des métiers en pénurie, est établie annuellement par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres, après négociation avec le Comité commun à l'ensemble des services publics et après avis unanime du Comité de Gestion de l'Office national de l'Emploi et l'avis de la Commission entreprises publiques.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux membres du personnel au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le membre du personnel change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le membre du personnel est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du membre du personnel et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

- le travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des membres du personnel dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 22 heures et des membres du personnel dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La notion de métier lourd peut, sur proposition du Comité commun à l'ensemble des services publics, être adaptée par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

3° il est inséré un paragraphe 4 libellé comme suit :

§ 4. En dérogation au § 1^{er}, pour les membres du personnel qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un 4/5^e d'un travail à temps plein, l'âge est porté à 50 ans pour les membres du personnel qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes :

- antérieurement, le membre du personnel a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes. Est considéré comme un métier lourd, le métier lourd tel qu'il a été défini au § 3, alinéas deux et trois;

- antérieurement, le membre du personnel a eu une carrière de 28 ans au moins.

Voor toepassing van het vorige lid komt in aanmerking voor de berekening van de beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar :

1° elk kalenderjaar van tewerkstelling onder het stelsel van de private sector, waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald, gerekend in een zesdagenweek;

2° elk kalenderjaar van tewerkstelling, onder het stelsel van de publieke sector, waarvoor minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld, gerekend in een vijfdagenweek.

Voor de kalenderjaren in de private sector van minder dan 285 van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 285. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren in de publieke sector van minder dan 237 dagen van tewerkstelling, worden alle dagen samengeteld en gedeeld door 237. Het resultaat, afgerond naar de lagere eenheid, geeft het aantal bijkomend in aanmerking te nemen jaren.

Voor de kalenderjaren met respectievelijk meer dan 285 dagen of 237 dagen van tewerkstelling, worden de dagen die de 285 dagen of 237 dagen overschrijden, buiten beschouwing gelaten.

De som van de jaren in de punten 1° en 2° wordt afgerond naar de hogere eenheid.

Voor toepassing van het punt 1° wordt gelijkgesteld met dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald, de dagen van :

- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van het punt 2° worden gelijkgesteld met dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten, de dagen van :

- verloven met behoud van bezoldiging;
- moederschapsverlof;
- verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
- adoptieverlof;
- moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Het bewijs van de 28 jaar beroepsloopbaan gebeurt aan de hand van een formulier, vastgesteld door de Minister van Werk, op voorstel van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 13. Dit besluit is van toepassing :

1° op alle eerste aanvragen of verlengingsaanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan na 31 augustus 2012;

2° op alle eerste aanvragen of verleningsaanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan voor 1 september 2012 en die na 31 oktober 2012 werden ontvangen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

In afwijking van het vorige lid, ten eerste, blijven de bepalingen toepasselijk vóór de inwerkingtreding van onderhavig besluit, van toepassing :

1° voor alle eerste aanvragen of verlengingsaanvragen voor onderbrekingsuitkeringen die ingaan na 31 augustus 2012 en die vóór 1 september 2012 werden ontvangen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, voor zover de werkgever vóór 16 maart 2012 de schriftelijke aanvraag van de werknemer ontving;

2° voor de werknemer van minstens 50 jaar, die in toepassing van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991, artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991, artikel 8 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 en artikel 6 van het koninklijk besluit van 10 juni 2002 reeds een onderbrekingsuitkering genoot voor 1 september 2012, bij de eerste verlengingsaanvraag na 31 augustus 2012 in toepassing van artikel 8 van het koninklijk besluit van 2 januari 1991, artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991, artikel 8 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 en artikel 6 van het koninklijk besluit van 10 juni 2002 zoals het gold op 31 augustus 2012."

Art. 14. Dit besluit treedt in werking op 1 september 2012.

Pour l'application du précédent alinéa, sont pris en compte pour le calcul de la carrière professionnelle d'au moins 28 ans :

1° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur privé, pour laquelle au moins 285 jours ont été rémunérés à temps plein, calculés en régime de six jours par semaine;

2° chaque année civile d'occupation dans le régime du secteur public, pour laquelle au moins 237 jours ont été réellement prestés à temps plein, calculés en régime de cinq jours par semaine.

Pour les années civiles dans le régime du secteur privé avec moins de 285 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 285. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles dans le régime du secteur public avec moins de 237 jours d'occupation, le total de ces jours est divisé par 237. Le résultat, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années complémentaires à prendre en compte.

Pour les années civiles avec respectivement plus de 285 jours ou 237 jours d'occupation, il n'est pas tenu compte des jours qui dépassent 285 jours ou 237 jours.

La somme des années des points 1° et 2° est arrondie à l'unité supérieure.

Pour l'application du point 1°, sont assimilés à des jours rémunérés à temps plein, les jours de :

- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Pour l'application du point 2°, sont assimilés à des services réellement prestés à temps plein, les jours de :

- congés avec maintien de la rémunération;
- congé de maternité;
- congé pris à l'occasion de la naissance d'un enfant;
- congé d'adoption;
- congé de protection de la maternité et d'écartement préventif des femmes enceintes;
- congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

La preuve des 28 années de carrière est communiquée sur un formulaire, établie par le Ministre d'Emploi, sur proposition de l'Office national de l'Emploi.

Art. 13. Le présent arrêté s'applique :

1° à toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruption qui prennent cours après le 31 août 2012;

2° à toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruption qui prennent cours avant le 1^{er} septembre 2012 et qui ont été reçues après le 31 octobre 2012 par l'Office national de l'Emploi.

Par dérogation à l'alinéa précédent, 1°, les dispositions d'application avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, restent d'application :

1° pour toutes les premières demandes ou les demandes de prolongation pour les allocations d'interruption qui prennent cours après le 31 août 2012 et qui ont été reçues avant le 1^{er} septembre 2012 par l'Office national de l'Emploi, pour autant que l'employeur ait reçu la demande écrite du travailleur avant le 16 mars 2012;

2° au travailleur âgé d'au moins 50 ans qui bénéficiait déjà avant le 1^{er} septembre 2012 d'allocations d'interruption en application de l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991, de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991, de l'article 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 et de l'article 6 de l'arrêté royal du 10 juin 2002, lors de la première demande de prolongation après le 31 août 2012, en application de l'article 8 de l'arrêté royal du 2 janvier 1991, de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 août 1991, de l'article 8 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 et de l'article 6 de l'arrêté royal du 10 juin 2002, tel qu'ils étaient d'application au 31 août 2012. »

Art. 14. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2012.

Art. 15. De Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken, de Minister bevoegd voor Overheidsbedrijven en de Minister bevoegd voor Werk, zijn ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Split, 25 augustus 2012.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister, belast met Ambtenarenzaken,
S. VANACKERE

De Minister van Overheidsbedrijven
P. MAGNETTE

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,
H. BOGAERT

Art. 15. Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, le Ministre qui a les Entreprises publiques dans ses attributions et le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Split, le 25 août 2012.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre, chargé de la Fonction publique,
S. VANACKERE

Le Ministre des Entreprises publiques,
P. MAGNETTE

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,
H. BOGAERT

FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIËN

N. 2012 — 2587

[C - 2012/03258]

19 JULI 2012. — Ministerieel besluit betreffende de overdracht van bevoegdheid inzake de gunning en de uitvoering van overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten inzake het Muntfonds

De Minister van Financiën,

Gelet op de wet van 24 december 1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 januari 1996 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en de concessies voor openbare werken;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 september 1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken;

Gelet op het koninklijk besluit van 14 oktober 1996 betreffende het voorafgaand toezicht en de overdracht van bevoegdheid inzake de gunning en de uitvoering van overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en inzake de toekenning van concessies voor openbare werken op federaal niveau;

Gelet op de wet van 15 juni 2006 betreffende de overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten, gewijzigd bij de wet van 12 januari 2007;

Gelet op de wet van 16 juni 2006 betreffende de gunning, informatie aan kandidaten en inschrijvers en wachttermijn inzake bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten, gewijzigd bij de wet van 12 januari 2007;

Gelet op de wet van 22 mei 2003 houdende organisatie van de begroting en van de comptabiliteit van de federale Staat;

Gelet op de wet van 12 juni 1930 tot oprichting van een Muntfonds;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 houdende organisatie van het administratief en financieel beheer van het Muntfonds als Staatsdienst met afzonderlijk beheer;

Gelet op het ministerieel besluit van 14 juni 2011 betreffende de overdracht van bevoegdheid inzake de gunning en de uitvoering van overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten, inzake uitvoering van de begroting en inzake begrotingsboekhouding en algemene boekhouding,

Besluit :

Artikel 1. Delegatie wordt verleend aan de administrateur-generaal van de Thesaurie voor de opdrachten die betrekking hebben op het Muntfonds en waarvan het bedrag niet meer bedraagt dan 13.500 EUR exclusief btw, om :

1. de gunningwijze te kiezen, het bestek vast te stellen, de procedure in te zetten en meer algemeen de handelingen te stellen en de beslissingen voorafgaand aan de toewijzing van een overheidsopdracht te nemen.

SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

F. 2012 — 2587

[C - 2012/03258]

19 JUILLET 2012. — Arrêté ministériel relatif aux délégations de pouvoir en matière de passation et d'exécution des marchés publics de travaux, de fournitures et de services concernant le Fonds monétaire

Le Ministre des Finances,

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics;

Vu l'arrêté royal du 14 octobre 1996 relatif au contrôle préalable et aux délégations de pouvoir en matière de passation et d'exécution des marchés publics de travaux, de fournitures et de services et en matière d'octroi de concessions de travaux publics au niveau fédéral;

Vu la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, modifiée par la loi du 12 janvier 2007;

Vu la loi du 16 juin 2006 relative à l'attribution, à l'information aux candidats et soumissionnaires et au délai d'attente concernant certains marchés de travaux, de fournitures et de services, modifiée par la loi du 12 janvier 2007;

Vu la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l'Etat fédéral;

Vu la loi du 12 juin 1930 portant création d'un Fonds monétaire;

Vu l'arrêté royal du 8 août 1997 portant organisation de la gestion financière et administrative du Fonds monétaire comme service d'Etat à gestion séparée;

Vu l'arrêté ministériel du 14 juin 2011 relatif aux délégations de pouvoir en matière de passation et d'exécution des marchés publics de travaux, de fournitures et de services, en matière d'exécution du budget et en matière de comptabilité budgétaire et de comptabilité,

Arrête :

Article 1^{er}. Délégation est donnée à l'administrateur général de la trésorerie pour les marchés qui concernent le Fonds monétaire et dont le montant n'excède pas, hors T.V.A., 13.500 EUR, afin de :

1. choisir le mode de passation, arrêter le cahier spécial des charges, engager la procédure et plus généralement poser les actes et prendre les décisions préalables à la conclusion d'un marché public,