

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2018/31571]

30 JULI 2018. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op het Gerechtelijk Wetboek, artikel 353bis, eerste lid, ingevoegd bij de wet van 6 mei 1997, en gewijzigd bij de wetten van 24 maart 1999, 12 april 1999 en 25 april 2007 en artikel 354, eerste lid, vervangen bij de wet van 25 april 2007 en gewijzigd bij de wet van 10 april 2014;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 28 juli 2017;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 18 januari 2018;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister belast met Ambtenarenzaken van 9 maart 2018;

Gelet op het protocol nr. 465 houdende de besluiten van de onderhandelingen van het Sectorcomité III Justitie, op datum van 3 mei 2018;

Gelet op het protocol nr. 53 van het onderhandelingscomité van de griffiers, referendarissen en parketjuristen van de rechterlijke Orde, afgesloten op 3 mei 2018;

Gelet op advies nr. 63.612/3 van de Raad van State, gegeven op 28 juni 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 november 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “van het recht op deeltijds ouderschapsverlof bedoeld in artikel 31 en” ingevoegd tussen de woorden “zijn niettemin uitgesloten” en de woorden “van het recht op deeltijdse loopbaanonderbreking”;

2° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“ Voor wat het verlof voor loopbaanonderbreking betreft, zijn uitsluitend de bepalingen betreffende de loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging, de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en de loopbaanonderbreking voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, op hen van toepassing.”.

Art. 2. In hetzelfde koninklijk besluit, wordt een artikel 2/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 2/1. Bij de vaststelling van een verlof of een afwezigheid in toepassing van artikel 7, 8, 11, 17, 18, 19, 35 en 38 wordt één werkdag gelijkgesteld aan 7 u. 36 min. wanneer het personeelslid werkt volgens een stelsel van de 38 uren-werkweek.

In afwijking van het eerste lid, kan een specifieke arbeidsregeling worden bepaald op basis van een 38 uren-werkweek indien dit noodzakelijk is voor de werking van de dienst, met een in ministerraad overlegd besluit.”.

Art. 3. In hetzelfde besluit wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/1. § 1. Het personeelslid dat een ouderschapsverlof wenst te genieten in toepassing van de artikelen 31 en 32, een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden in toepassing van artikel 61, een loopbaanonderbreking in toepassing van artikel 64 of verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden in toepassing van artikel 87, deelt aan de overheid onder welke hij ressorteert de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan.

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2018/31571]

30 JUILLET 2018. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le Code judiciaire, l'article 353bis, alinéa 1^{er}, inséré par la loi du 6 mai 1997, et modifié par les lois des 24 mars 1999, 12 avril 1999 et 25 avril 2007 et l'article 354, alinéa 1^{er}, remplacé par la loi du 25 avril 2007 et modifié par la loi du 10 avril 2014;

Vu l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 28 juillet 2017;

Vu l'accord de la Ministre de la Budget, donné le 18 janvier 2018;

Vu l'accord du Ministre chargé de la Fonction publique, donné le 9 mars 2018;

Vu le protocole n° 465 consignant les conclusions de la négociation au sein du Comité de secteur III Justice, en date du 3 mai 2018;

Vu le protocole n° 53 du Comité de négociation des greffiers, référendaires et juristes de parquet de l'ordre judiciaire, conclu le 3 mai 2018;

Vu l'avis n° 63.612/3 du Conseil d'État, donné le 28 juin 2018, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Dans l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 27 novembre 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 2, les mots « du droit au congé parental partiel visé à l'article 31 et » sont insérés entre les mots « sont toutefois exclus » et les mots « du droit à l'interruption partielle de la carrière »;

2° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« En ce qui concerne le congé pour interruption de la carrière professionnelle, seules les dispositions relatives à l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, à l'interruption de la carrière pour congé parental et à l'interruption de la carrière pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave leur sont applicables. ».

Art. 2. Dans le même arrêté, il est inséré un article 2/1 rédigé comme suit :

« Art. 2/1. Lors de la fixation d'un congé ou d'une absence en application de l'article 7, 8, 11, 17, 18, 19, 35 et 38, un jour de travail représente 7 h. 36 min. lorsque le membre du personnel travaille selon un régime de la semaine de travail de 38 heures.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, un régime de travail spécifique peut être déterminé sur base d'une semaine de travail de 38 heures si ceci est nécessaire pour le fonctionnement du service, par un arrêté délibéré en conseil des ministres. ».

Art. 3. Dans le même arrêté, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit :

« Art. 6/1. § 1^{er}. Le membre du personnel qui désire bénéficier d'un congé parental en application des articles 31 et 32, d'une absence de longue durée pour raisons personnelles en application de l'article 61, d'une interruption de la carrière professionnelle en application de l'article 64 ou de prestations réduites pour convenance personnelle en application de l'article 87, communique à l'autorité dont il relève la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication se fait par écrit au moins deux mois avant le début du congé, à moins qu'à la demande du membre du personnel, l'autorité n'accepte un délai plus court. Pour chaque prolongation, une demande du membre du personnel concerné est requise. Elle doit être introduite au moins un mois avant l'expiration de la période en cours.

§ 2. In voorkomend geval wordt de arbeidsregeling voor de vermindering van de prestaties in toepassing van artikel 31, 32, 64 en 87, als volgt bepaald:

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

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

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

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

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

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

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

De minister bevoegd voor Justitie of zijn afgevaardigde kent het verlof toe en bepaalt de werkkalender. Indien het personeelslid niet akkoord gaat met de werkkalender, kan hij van zijn verlofaanvraag afzien.

In functie van de noden van de dienst of op vraag van het personeelslid kan de werkkalender door de minister bevoegd voor Justitie of zijn afgevaardigde worden aangepast. Deze laatste brengen het personeelslid twee maanden op voorhand op de hoogte van deze aanpassing.

Een tijdelijke aanpassing van werkkalender is mogelijk bij onderling akkoord tussen het personeelslid en zijn hiërarchische chef of zijn gemachtigde.”.

Art. 4. Artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 8. § 1. Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

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

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

§ 2. De minister bevoegd voor Justitie bepaalt de modaliteiten van een eventuele overdracht van jaarlijks vakantieverlof naar het volgende jaar. Deze overdracht geldt voor maximum één jaar.

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

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

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

§ 2. Le cas échéant, le régime de travail pour la réduction des prestations par application des articles 31, 32, 64 et 87, est fixé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

Le ministre qui à la Justice dans ses attributions ou son délégué accorde le congé et détermine le calendrier de travail. Si le membre du personnel n'est pas d'accord avec le calendrier de travail, il peut renoncer à sa demande de congé.

En fonction des besoins du service ou à la demande du membre du personnel, le calendrier de travail peut être adapté par le ministre qui à la Justice dans ses attributions ou son délégué. Ces derniers informent le membre du personnel de cette adaptation deux mois à l'avance.

Une adaptation temporaire du calendrier de travail est possible par accord mutuel entre le membre du personnel et son chef hiérarchique ou son délégué. ».

Art. 4. L'article 8 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, est remplacé par ce qui suit :

« Article 8. § 1^{er}. Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris au choix du membre du personnel dans le respect toutefois des nécessités du service.

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

§ 2. Le ministre qui à la Justice dans ses attributions fixe les modalités du report éventuel à l'année suivante du congé de vacances annuel. Ce report a une validité d'un an maximum.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5. In artikel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het vijfde lid opgeheven;

2° in de Nederlandse tekst van paragraaf 2 wordt in het eerste en het tweede lid het woord " compensatietoelage" telkens vervangen door de woorden " compenserende toelage";

3° in paragraaf 2 wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd luidende:

" Bij het overlijden van het personeelslid wordt de compenserende toelage voor niet opgenomen dagen jaarlijks vakantieverlof uitbetaald aan de erfgenamen.";

4° in paragraaf 2 wordt tussen het tweede en het derde lid drie leden ingevoegd luidende:

"Indien het personeelslid zijn jaarlijks vakantieverlof opgespaard in toepassing van artikel 8, § 3, niet heeft opgenomen vooraleer hij de dienst verlaat, dan heeft hij recht op een compenserende toelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet opgenomen verlofdagen.

De niet-opgenomen dagen worden uitgedrukt in een breuk waarvan de teller het aantal niet-opgenomen dagen is en de noemer het aantal werkdagen. Als het aantal uren varieert naargelang van de dagen, zijn de teller en de noemer de overeenstemmende uuraantallen.

Bij het overlijden van het personeelslid wordt de compenserende toelage voor niet opgenomen dagen jaarlijks vakantieverlof uitbetaald aan de erfgenamen, met inbegrip van het jaarlijks vakantieverlof opgespaard in toepassing van artikel 8, § 3."

Art. 6. Artikel 31 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

"Art. 31. § 1. Aan het personeelslid in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van zijn kind of bij de plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg, een ouderschapsverlof toegestaan dat kan opgenomen worden:

1° hetzij gedurende een periode van drie maanden als voltijds verlof; op vraag van het personeelslid kan deze periode worden opgesplitst in maanden;

2° hetzij gedurende een periode van zes maanden in het kader van een vermindering van de prestaties met de helft wanneer hij voltijds tewerkgesteld is; op vraag van het personeelslid kan deze periode worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

3° hetzij gedurende een periode van vijftien maanden in het kader van een vermindering van de prestaties met één vijfde wanneer hij voltijds tewerkgesteld is; op vraag van het personeelslid kan deze periode worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

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

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

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

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

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

Art. 5. Dans l'article 9 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, les modifications suivantes sont apportées :

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

2° dans le texte néerlandais du paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 2, le mot « compensatietoelage » est chaque fois remplacé par les mots « compenserende toelage »;

3° dans le paragraphe 2, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3;

« En cas de décès du membre du personnel, l'allocation compensatoire pour les jours de congé annuel de vacances non pris est payée aux héritiers. »;

4° dans le paragraphe 2, trois alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3 :

« Si le membre du personnel n'a pas pris son congé annuel de vacances épargné en application de l'article 8, § 3, avant de quitter le service, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité du membre du personnel afférent aux jours de congé non pris.

Les jours non pris s'expriment dans une fraction dont le numérateur est le nombre de jours non pris et le dénominateur le nombre de jours ouvrés. Si le nombre d'heures varie selon les jours, le numérateur et le dénominateur sont les nombres d'heures correspondants.

En cas de décès du membre du personnel, l'allocation compensatoire pour les jours de congé annuel de vacances non pris est payée aux héritiers, y compris les jours de congé annuel de vacances épargnés en application de l'article 8, § 3. ».

Art. 6. L'article 31 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Article 31. § 1^{er}. Le membre du personnel en activité de service obtient, lors de la naissance, de l'adoption de son enfant ou le placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil, un congé parental qui peut être pris :

1° soit sous la forme d'un congé à temps plein durant une période de trois mois; au choix du membre du personnel, cette période peut être fractionnée par mois;

2° soit, quand il est employé à temps plein, sous la forme d'une réduction des prestations de moitié durant une période de six mois; au choix du membre du personnel, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

3° soit, quand il est employé à temps plein, sous la forme d'une réduction des prestations d'un cinquième durant une période de quinze mois; au choix du membre du personnel, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

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

Het personeelslid heeft recht op het ouderschapsverlof:

1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;

2° in het kader van de adoptie van een kind gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, tot het kind twaalf jaar wordt;

3° in het kader van een plaatsing van een kind in een opvanggezin in het kader van de pleegzorg vanaf het ogenblik van de plaatsing van het kind in het gezin tot het einde van de plaatsing en uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

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

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

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

Art. 7. Artikel 33 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De maximumduur van het adoptieverlof wordt verminderd met het aantal weken opvangverlof in toepassing van artikel 33bis, dat het personeelslid reeds heeft bekomen voor hetzelfde kind.”.

Art. 8. Artikel 61 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 juli 2004, wordt vervangen als volgt:

“Art. 61. Het personeelslid krijgt machtiging voltijds afwezig te zijn voor een periode van maximum vier jaar tijdens de hele loopbaan.

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

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

Art. 9. In artikel 64 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 december 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het vijfde lid opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Het personeelslid die zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken, voegt bij de mededeling bedoeld in artikel 6/1 het formulier voor de aanvraag om uitkeringen bedoeld in artikel 81.”.

Art. 10. Artikel 87 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 31 juli 2009, wordt vervangen als volgt:

“Art. 87. Het personeelslid mag zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden.

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

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

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

Art. 11. In artikel 89, § 2, van hetzelfde besluit wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 12. In artikel 90/1, § 1, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

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

Le membre du personnel a droit au congé parental :

1° en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

2° en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

3° en raison d'un placement d'un enfant dans une famille d'accueil dans le cadre de la politique d'accueil, à partir du placement de l'enfant dans la famille jusqu'à la fin du placement et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

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

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

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

Art. 7. L'article 33 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« La durée maximum du congé d'adoption est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 33bis, que le membre du personnel a déjà obtenu pour le même enfant. ».

Art. 8. L'article 61 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 14 juillet 2004, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 61. Le membre du personnel obtient l'autorisation de s'absenter à temps plein pour une période de quatre ans au maximum pour l'ensemble de sa carrière.

Si cette absence est fractionnée, l'absence doit être de six mois au moins.

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

Art. 9. Dans l'article 64 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, les modifications suivantes sont apportées :

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

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

« § 2. Le membre du personnel qui désire interrompre sa carrière professionnelle joint à la communication visée à l'article 6/1 le formulaire de demande d'allocations visé à l'article 81. ».

Art. 10. L'article 87 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 31 juillet 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Article 87. Le membre du personnel peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

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

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

Art. 11. Dans l'article 89, § 2, du même arrêté, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 12. Dans l'article 90/1, § 1^{er}, du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 7 octobre 2013, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

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

Art. 13. In artikel 90/3, § 3, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

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

Art. 14. In artikel 90/4, § 1, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

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

Art. 15. Artikel 90/5 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013, wordt aangevuld met drie leden, luidende:

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

1° ouderschapsverlof;

2° adoptieverlof en opvangverlof;

3° verlof voor loopbaanonderbreking teneinde palliatieve zorg te verstrekken of voor het bijstaan van of voor het verstrekken van verzorging aan een lid van het gezin of aan een familielid.

Wanneer het vastbenoemd personeelslid, in toepassing van het derde lid, niet tijdens een volledige maand het verlof voor halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar heeft genoten, dan wordt de premie bedoeld in artikel 8 van de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller het aantal kalenderdagen van de periode van het verlof voor halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar bevat en de noemer het aantal kalenderdagen van de maand.

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

Art. 16. Artikel 92 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 juli 2004, wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“Voor de personeelsleden die tussen 1 mei 2001 en 1 januari 2019 een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden hebben genoten, worden deze periodes van afwezigheid aangerekend op de maximumduur vermeld in artikel 61.

Voor de personeelsleden die tussen 1 mei 2001 en 1 januari 2019 een ouderschapsverlof in toepassing van artikel 31 hebben genoten, worden deze periodes van verlof aangerekend op de maximumduur vermeld in artikel 31.”.

Art. 17. In hetzelfde besluit worden de woorden “Minister van Justitie” telkens vervangen door de woorden “minister bevoegd voor Justitie”.

Art. 18. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019 met uitzondering van artikel 5, 3°, dat uitwerking heeft met ingang van 12 juni 2014 en buiten werking treedt op 31 december 2018.

Art. 19. De minister bevoegd voor Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

L’île-d’Yeu, 30 juli 2018.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
K. GEENS

Art. 13. Dans l’article 90/3, § 3, du même arrêté, inséré par l’arrêté royal du 7 octobre 2013, l’alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

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

Art. 14. Dans l’article 90/4, § 1^{er}, du même arrêté, inséré par l’arrêté royal du 7 octobre 2013, l’alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Le membre du personnel nommé à titre définitif qui désire faire usage du droit au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans introduit à cet effet une demande auprès de l’autorité dont il relève. Il le fait au moins deux mois avant le début de la période, à moins que l’autorité n’accepte un délai plus court à la demande du membre du personnel. ».

Art. 15. L’article 90/5 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 7 octobre 2013, est complété par trois alinéas rédigés comme suit :

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

1° congé parental;

2° congé d’adoption et congé d’accueil;

3° congé pour interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs ou pour assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille.

Lorsqu’un membre du personnel nommé à titre définitif, en application de l’alinéa 3, n’a pas bénéficié du congé pour le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans pendant un mois complet, la prime visée à l’article 8 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, est alors multipliée par une fraction dont le numérateur est le nombre de jours de calendrier de la période du congé pour travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans et le dénominateur est le nombre de jours de calendrier du mois.

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

Art. 16. L’article 92 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 14 juillet 2004, est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« Pour les membres du personnel qui ont bénéficié entre le 1^{er} mai 2001 et 1^{er} janvier 2019 d’une absence de longue durée pour raisons personnelles, ces périodes d’absence sont imputées sur la durée maximum visée à l’article 61.

Pour les membres du personnel qui ont bénéficié entre le 1^{er} mai 2001 et 1^{er} janvier 2019 d’un congé parental en application de l’article 31, ces périodes de congé sont imputées sur la durée maximum visée à l’article 31.».

Art. 17. Dans le même arrêté, les mots « Ministre de la Justice » sont à chaque fois remplacés par les mots « ministre qui a la Justice dans ses attributions ».

Art. 18. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, à l’exception de l’article 5, 3°, qui produit ses effets le 12 juin 2014 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2018.

Art. 19. Le ministre qui a la Justice dans ses attributions est chargé de l’exécution du présent arrêté.

L’île-d’Yeu, le 30 juillet 2018.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,
K. GEENS