

<b>KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 APRIL 2014 TOT BEPALING VAN HET ADMINISTRATIEF STATUUT VAN HET OPERATIONEEL PERSONEEL VAN DE HULPVERLENINGSZONES.</b> (B.S. 01.10.2014 + errata 22.01.2015; 11.05.2015; 24.11.2015; 18.03.2016; 10.04.2017)	<b>ARRETE ROYAL DU 19 AVRIL 2014 RELATIF AU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL OPERATIONNEL DES ZONES DE SECOURS.</b> (M.B. 01.10.2014 errata M.B. 22.01.2015 et 24.11.2015)
<b>BOEK 9. - DE ADMINISTRATIEVE STANDEN, DE AFWEZIGHEDEN EN DE VERLOVEN</b>	<b>LIVRE 9. - POSITIONS ADMINISTRATIVES, ABSENCES ET CONGÉS</b>
<b>TITEL 1. – Bepalingen voor de leden van het beroepspersoneel</b>	<b>TITRE 1<sup>er</sup>. - Dispositions propres aux membres du personnel professionnel</b>
<b>HOOFDSTUK 1. - ADMINISTRATIEVE STANDEN</b>	<b>CHAPITRE 1<sup>er</sup>. - POSITIONS ADMINISTRATIVES</b>
<b>Afdeling 1. - Algemene bepalingen</b>	<b>Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales</b>
<b>Art. 181.</b> Het beroepspersoneelslid bevindt zich in één van de volgende standen :	<b>Art. 181.</b> Le membre du personnel professionnel est dans l'une des positions suivantes :
1° dienstactiviteit;	1° activité de service ;
2° non-activiteit;	2° non-activité ;
3° disponibiteit.	3° disponibilité.
Voor de bepaling van zijn administratieve stand, wordt het beroepspersoneelslid steeds geacht in dienstactiviteit te zijn, tenzij een uitdrukkelijke bepaling hem van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.	Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel professionnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative.
<b>Art. 182.</b> Zijn niet van toepassing op de stagiairs, de bepalingen met betrekking tot :	<b>Art. 182.</b> Ne s'appliquent pas aux stagiaires, les dispositions relatives aux :
1° het verlof voor stage, vermeld in artikel 209;	1° congé pour accomplir un stage, tel que visé à l'article 209 ;
2° het verlof voor opdracht van algemeen belang, vermeld in artikel 210;	2° congé pour mission d'intérêt général, tel que visé à l'article 210 ;
3° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, vermeld in artikel 240;	3° absence de longue durée pour raisons personnelles, tel que visé à l'article 240 ;
4° het verlof voor loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217, § 1, uitgezonderd de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid[, voor mantelzorg] en voor ouderschapsverlof; Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 25, 1° (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022)	4° congé pour interruption de la carrière, tel que visé à l'article 217, § 1er, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade, [pour les aidants proches] et pour le congé parental. ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 25, 1° (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)
[5° verminderde prestaties wegens medische redenen.] Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 52 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	[5° A.R. du 26 janvier 2018, art. 52. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - prestations réduites pour raisons médicales.]
[6° deeltijdse prestaties in het kader van een wedertewerkstelling om medische redenen.]	[6° A.R. du 21 juin 2022, art. 25, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - régime de travail à temps partiel

Aldus aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 25, 2° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)	dans le cadre d'une reprise du travail pour raisons médicales.]
<b>Art. 183.</b> Voor de toepassing van deze titel worden gelijkgesteld :	<b>Art. 183.</b> Pour l'application du présent livre, sont assimilés :
1° met het huwelijk, het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door twee personen van verschillend of gelijk geslacht die samenleven als koppel;	1° au mariage, l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou du même sexe qui cohabitent en tant que couple ;
2° met de echtgenoot van het beroepspersoneelslid, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;	2° au conjoint du membre du personnel professionnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile ;
3° met de echtgenote van het beroepspersoneelslid, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;	3° à l'épouse du membre du personnel professionnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile ;
4° met de vader, de persoon van het vrouwelijk of mannelijk geslacht getrouwd met de moeder of die met haar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.	4° au père, la personne de sexe féminin ou masculin mariée à la mère ou vivant en couple avec cette dernière au même domicile.
<b>Afdeling 2. - Dienstactiviteit</b>	<b>Section 2. - Activité de service</b>
<b>Art. 184.</b> Tenzij anders bepaald, heeft het beroepspersoneelslid in dienstactiviteit recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal. Het kan zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad [of in weddenschaal] en op toekenning van een mandaat doen gelden.  Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 26 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)	<b>Art. 184.</b> Sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à la promotion par avancement en grade ou barémique et à l'attribution d'un mandat.
<b>Art. 185.</b> De deelname van het beroepspersoneelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het beroepspersoneelslid verliest echter zijn recht op wedde gedurende deze periode.	<b>Art. 185.</b> La participation du membre du personnel professionnel à une cessation concertée du travail est assimilée à une période d'activité de service. Le membre du personnel professionnel perd toutefois son droit au traitement pendant cette période.
<b>Afdeling 3. - Non-activiteit</b>	<b>Section 3. - Non-activité</b>
<b>Art. 186.</b> Het beroepspersoneelslid kan van rechtswege of bij beslissing van de raad in non-activiteit geplaatst worden. Tenzij anders bepaald, heeft het beroepspersoneelslid in non-activiteit geen recht op zijn wedde, en kan het zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad, bevordering in weddenschaal en op toekenning van een mandaat niet doen gelden.	<b>Art. 186.</b> Le membre du personnel professionnel peut être mis en non-activité, de plein droit ou sur décision du conseil. Sauf disposition contraire, le membre du personnel professionnel en non-activité n'a pas droit à son traitement, et il ne peut faire valoir ses titres ni à la promotion par avancement en grade, ni à la promotion barémique et ni à l'attribution d'un mandat.
<b>Art. 187.</b> Niemand kan in non-activiteit worden geplaatst of gehouden, indien hij zich bevindt in de voorwaarden vereist om een rustpensioen te bekomen.	<b>Art. 187.</b> Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

<b>Afdeling 4. - Disponibiliteit</b>	<b>Section 4. – Disponibilité</b>
<b>Art. 188.</b> Volgens de voorwaarden bepaald in artikel 232 kan het beroepspersoneelslid, zonder voorafgaande kennisgeving in de stand geplaatst worden van beschikbaarheid wegens ziekte die niet de definitieve dienstongeschiktheid tot gevolg heeft, maar die afwezigheden tot gevolg heeft die de duur van het verlof wegens ziekte overschrijden.	<b>Art. 188.</b> Aux conditions fixées à l'article 232, le membre du personnel professionnel peut être, sans préavis, en position de disponibilité pour maladie n'entraînant pas l'incapacité définitive au service mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie.
<b>Art. 189.</b> Niemand kan in beschikbaarheid geplaatst of gehouden worden als hij voldoet aan de vereiste voorwaarden voor het bekomen van een rustpensioen.	<b>Art. 189.</b> Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.
<b>HOOFDSTUK 2. - AFWEZIGHEDEN</b>	<b>CHAPITRE 2. - ABSENCES</b>
<b>Art. 190.</b> Het beroepspersoneelslid mag niet afwezig zijn zonder verlof of dienstvrijstelling te hebben gekregen, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.	<b>Art. 190.</b> Le membre du personnel professionnel ne peut s'absenter s'il n'a pas obtenu un congé ou une dispense de service conformément aux dispositions du chapitre 3.
Het beroepspersoneelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtsanctie of een andere administratieve maatregel afwezig is, bevindt zich in de toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.	Le membre du personnel professionnel qui est absent sans autorisation ou sans raison valable, ou qui n'est pas présent en application d'une sanction disciplinaire ou d'une autre mesure administrative, se trouve dans une situation de non-activité, sauf cas de force majeure.
Het beroepspersoneelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden meer dan zesenzeventig uren afwezig is, wordt in gebreke gesteld per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum om de redenen van zijn afwezigheid te laten kennen. Bij gebrek aan antwoord binnen de vijf dagen, te rekenen vanaf de kennisname, of in geval van onbevredigend antwoord wordt de betrokkene ambtshalve ontslagen.	Le membre du personnel professionnel qui est absent sans autorisation ou sans raison valable pendant plus de septante-six heures de prestation est mis en demeure, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence. En l'absence de réponse dans les cinq jours, à compter de la prise de connaissance, ou en cas de réponse insatisfaisante, l'intéressé est démis d'office.
<b>HOOFDSTUK 3. - VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN</b>	<b>CHAPITRE 3. - CONGÉS ET DISPENSES DE SERVICE</b>
<b>Afdeling 1. - Algemene bepalingen</b>	<b>Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales</b>
<b>Art. 191.</b> De verlopen en dienstvrijstellingen van het beroepspersoneelslid worden toegekend door de commandant of zijn afgevaardigde.	<b>Art. 191.</b> Les congés et dispenses de service du membre du personnel professionnel sont accordés par le commandant ou son délégué.
De raad kent de verlopen en dienstvrijstellingen aan de commandant toe.	Le conseil accorde au commandant les congés et dispenses de service.
<b>Art. 192.</b> Voor de toepassing van de bepalingen van [de afdelingen 3, 4, 5, 6 en 12] v van dit hoofdstuk, moet onder dag begrepen worden, de duur gelijk aan een vijfde van de arbeidsregeling per week.	<b>Art. 192.</b> Pour l'application des dispositions contenues dans les [sections 3, 4, 5, 6 et 12] du présent chapitre, on entend par jour, une durée égale à un cinquième de celle du régime de travail hebdomadaire.
Aldus gewijzigd bij K.B. van 13 april 2019, art. 5 (inw. 13 mei 2019) (B.S. 03.05.2019)	ainsi modifié par A.R. du 13 avril 2019, art. 5. (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019)
[Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 27 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022) – Voor de	[A.R. du 21 juin 2022, art. 27. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Pour l'application des dispositions du

toepassing van de bepalingen van dit hoofdstuk moeten "langdurige pleegzorg", "kortdurende pleegzorg", "pleegkind" en "pleegvader en -moeder" begrepen worden zoals bedoeld in artikel 2, § 1, 4° tot en met 7°, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.]	présent chapitre, on entend par "placement familial de longue durée", "placement familial de courte durée", "enfant placé" et "père et mère d'accueil", les définitions visées à l'article 2, § 1er, 4° à 7° de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.]
<b>Art. 193.</b> Tenzij anders bepaald, worden de verloven en dienstvrijstellingen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met dienstactiviteit.	<b>Art. 193.</b> Sauf disposition contraire, les congés et dispenses de service visés dans le présent chapitre sont assimilés à une activité de service.
<b>Afdeling 2. - Specifieke bepalingen voor de commandant en de personeelsleden van het hoger kader belast met het leiden van een dienst</b>	<b>Section 2. - Dispositions spécifiques au commandant et aux membres du personnel professionnel du cadre supérieur chargés de la direction d'un service</b>
<b>Art. 194.</b> § 1. De commandant en de beroepspersoneelsleden titularis van de graad van majoor en kolonel, hebben geen recht op :	<b>Art. 194.</b> § 1 <sup>er</sup> . Le commandant et les membres du personnel professionnel titulaires des grades de major et de colonel n'ont pas droit :
1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;	1° à un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné ;
2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid[, voor mantelzorg] en voorouderschapsverlof; Aldus ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 28 (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022)	2° à un congé pour interruption de la carrière, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade, [pour les aidants proches] et pour le congé parental ;  ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 28. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)
3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;	3° à une absence de longue durée pour raisons personnelles ;
4° eindloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5.	4° au régime de fin de carrière, prévu au titre 5 du livre 5.
§ 2. De commandant heeft geen recht op :	§ 2. Le commandant n'a pas droit à :
1° verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht;	1° un congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif ;
2° een verlof voor opdracht van algemeen belang.	2° un congé pour mission d'intérêt général.
§ 3. De raad kan, voor zover de noodwendigheden van de dienst zich hiertegen niet verzetten, het beroepspersoneelslid, vermeld in paragraaf 1, dat hierom vraagt, machtigen om te genieten van de verloven en afwezigheden, vermeld in paragraaf 1. Het advies van de commandant wordt voorafgaand gevraagd indien het niet gaat om een aanvraag die hem betreft.	§ 3. Le conseil peut, pour autant que les nécessités du service ne s'y opposent pas, autoriser le membre du personnel professionnel visé au paragraphe 1 <sup>er</sup> , qui en fait la demande, à profiter des congés et des absences visées au § 1 <sup>er</sup> . L'avis du commandant est demandé au préalable s'il ne s'agit pas d'une demande le concernant.

<p><b>V1 In welke gevallen hebben de commandant, de majoor en de kolonel recht op loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof?</b></p> <p>De zonecommandant en de majours en kolonels hebben geen recht op gewone loopbaanonderbreking (zoals geregeld door de herstellwet van 22/01/1985), behalve als de raad het machtigt, maar wel op de 3 thematische vormen van loopbaanonderbreking, nl LBO voor palliatieve zorgen, LBO voor verzorging ziek familielid en LBO voor ouderschapsverlof.</p>	<p><b>Q1 Dans quels cas le commandant, le major et le colonel ont-ils droit à l'interruption de carrière et au congé parental ?</b></p> <p>Le commandant de zone et les majors et colonels n'ont pas droit à l'interruption de carrière ordinaire (selon le régime fixé par la loi de redressement du 22/01/1985), sauf autorisation du conseil, mais aux trois formes thématiques d'interruption de carrière, à savoir l'interruption de carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental.</p>
<p><b>Afdeling 3. - Dagen jaarlijks vakantieverlof</b></p>	<p><b>Section 3. - Jours de congé annuel de vacances</b></p>
<p><b>V1 In deze afdeling is er sprake van zowel jaarlijkse vakantiedagen als feestdagen. Zijn de modaliteiten opgenomen in artikel 196, 197, 199 en 200 van toepassing op zowel de jaarlijkse vakantiedagen als de feestdagen?</b></p> <p>De modaliteiten opgenomen in artikel 196, 197, 199 en 200 zijn van toepassing op de verlofdagen (jaarlijks verlof) en de aanvullende verlofdagen toegekend op basis van artikel 195, §2. Niet op de feestdagen an sich.</p>	<p><b>Q1 Dans cette section, il est question tant des jours de congé annuel que des jours fériés. Les modalités reprises aux articles 196, 197, 199 et 200 sont-elles d'application tant aux jours de congé annuel de vacances qu'aux jours fériés?</b></p> <p>Les modalités reprises aux articles 196, 197, 199 et 200 s'appliquent aux jours de congé (congé annuel) et aux jours de congé complémentaires accordés sur la base de l'article 195, §2, mais pas aux jours fériés en soi.</p>
<p><b>Art. 195. § 1.</b> Het beroepspersoneelslid heeft recht op jaarlijks vakantieverlof uitgedrukt in dagen.</p>	<p><b>Art. 195. § 1<sup>er</sup>.</b> Le membre du personnel professionnel a droit à des congés annuels de vacances exprimés en jours.</p>
<p>§ 2. <i>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 27, 1° (inw. 1 januari 2016) (B.S. 23.05.2016) – Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 198 geniet het beroepspersoneelslid in continudienst, per kalenderjaar, tien bijkomende jaarlijkse verlofdagen ter compensatie van de feestdagen.]</i></p>	<p>§ 2. <i>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 27, 1° (effets 1<sup>er</sup> janvier 2016) (M.B. 23.05.2016) - Sous réserve des dispositions de l'article 198, le membre du personnel professionnel en service continu bénéficie, par année civile, de dix jours de congés annuels de vacances supplémentaires en compensation des jours fériés.]</i></p>
<p><i>[§ 2/1. K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 27, 2° (inw. 1 januari 2016) (B.S. 23.05.2016) – Het beroepspersoneelslid in dagdienst is met verlof tijdens de tien wettelijke feestdagen.</i></p>	<p><i>[§ 2/1. A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 27, 2° (effets 1<sup>er</sup> janvier 2016) (M.B. 23.05.2016) - Le membre du personnel professionnel en service de jour est en congé les dix jours fériés légaux.</i></p>
<p>Ter vervanging van de in het eerste lid bedoelde feestdag die samenvalt met een zaterdag of een zondag, bepaalt de raad een zonale feestdag voor alle beroepspersoneelsleden in dagdienst samen.]</p>	<p>En remplacement du jour férié visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui coïncide avec un samedi, ou avec un dimanche, le conseil fixe un jour férié zonal pour l'ensemble des membres du personnel professionnel en service de jour.]</p>
<p><b>V1 Een zone heeft de feestdag 1 mei (zondag) collectief vastgelegd op vrijdag 6 mei. Wat is de impact van deze beslissing op de prestatievergoeding van de vrijwilligers? Indien zij interventies doen op vrijdag 6 mei</b></p>	<p><b>Q1 (a) Une zone a fixé de manière collective le jour de fête du 1er mai (dimanche) au vendredi 6 mai. Quel est l'impact de cette décision sur l'indemnité de prestation des volontaires? Seront-ils indemnisés comme pour un jour de</b></p>

<p><b>zullen zij dan vergoed worden als op een feestdag (en dus aan 200%)?</b></p> <p>Het collectief vastleggen van een feestdag die in het weekend valt, op een andere dag, kan enkel betrekking hebben op het operationeel en administratief personeel <u>in dagdienst</u>. Voor het operationeel personeel in continuedienst of voor de vrijwilligers is dergelijke regeling niet geschikt. Bovendien is Titel 1 van dit boek 9, waarin de artikelen over de feestdagen en de verlofdagen staan, enkel van toepassing op het beroepspersoneel.</p> <p>Dus voor de vrijwilligers kan deze beslissing geen gevolgen hebben. Indien zij moeten werken op zondag 1 mei, zullen zij genieten van de toelage voor onregelmatige prestaties voor een feestdag. Indien zij moeten werken op vrijdag 6 mei hebben ze daar geen recht op.</p>	<p><b>fête (et donc à 200%) s'ils font des intervention le vendredi 6 mai</b></p> <p>La fixation collective d'un jour de fête tombant un week-end sur un autre jour, ne peut concerner que le personnel opérationnel et administratif en <u>service de jour</u>. Une telle disposition ne s'applique pas au personnel opérationnel en service continu ou aux volontaires.</p> <p>En outre, le Titre 1<sup>er</sup> du présent Livre 9, reprenant les articles concernant les jours de fête et les jours de congé, est uniquement d'application au personnel professionnel.</p> <p>Cette décision ne peut donc pas avoir de conséquence pour les volontaires. S'ils doivent travailler le 1<sup>er</sup> mai, ils bénéficieront de l'allocation pour prestations irrégulières effectuées un jour de fête. S'ils doivent travailler le vendredi 6 mai, ils n'y ont pas droit.</p>
<p><b>V2 Mag de zone deze dag niet gewoon bij het contingent verlofdagen voegen?</b></p> <p>In principe moet de ZR een zonale feestdag vastleggen voor het personeel in dagdienst maar de ZR kan tegelijk bepalen dat sommige functies/personeelsleden in dagdienst die dag toch moeten werken. [De tijdens deze feestdag gepresteerde uren zijn overuren. Deze uren moeten in de referentieperiode van 4 maanden gerecupereerd worden. De zone kan bepalen wanneer de recuperatie gebeurt. Deze gepresteerde uren komen dus niet bij het saldo van verlofdagen.</p>	<p><b>Q2 Ce jour peut-il être cumulé avec le contingent de jours de congé ?</b></p> <p>En principe, le conseil de zone doit fixer un jour férié zonal pour le personnel en service de jour, mais il peut également décider que certains membres du personnel/certaines fonctions en service de jour doivent tout de même travailler/être opérationnel(le)s ce jour-là. [Les heures prestées durant ce jour férié constituent des heures supplémentaires. La récupération de ces heures doit donc avoir lieu dans la période de référence de 4 mois. La zone peut fixer le moment où cette récupération est prise. Ces heures prestées ne se cumulent donc pas avec le contingent de jours de congé.</p>
<p><b>V3 (1) Als iemand kiest voor zijn oude gemeentelijke verlofstelsel, is artikel 195, §2 dan ook van toepassing?</b></p> <p>Neen. De simultane toepassing van beide bepalingen toestaan zou in sommige verlofsystemen tot ongewenste resultaten leiden. Wanneer men beroep doet op artikel 322 omvat het huidig (gemeentelijk) verlofstelsel ook de modaliteiten die van toepassing zijn binnen dat stelsel.</p> <p><b>(2) Ingeval iemand kiest voor zijn oude verlofstelsel, zijn alle modaliteiten dan van toepassing?</b></p> <p>Indien men kiest voor het oude verlofstelsel, zijn inderdaad alle modaliteiten van dat stelsel van toepassing. Dat betekent als het oude verlofstelsel in het begin van het jaar d'office alle feestdagen geeft (bvb 12) ongeacht hoeveel men ervan zal werken, dat deze modaliteit ook van toepassing blijft als men het oude verlofstelsel kiest.</p> <p><b>(3) Wordt met 'ook de bepalingen omtrent overdracht van verlof bedoeld? En de uitbetaling van niet-opgenomen verlofdagen?</b></p>	<p><b>Q3(1) Si une personne opte pour son ancien régime communal, l'article 195, §2 est-il d'application dans ce cas ?</b></p> <p>Non. Autoriser l'application simultanée de ces deux dispositions entraînerait des conséquences indésirables dans certains régimes de congé. Sur la base de l'article 322, l'actuel régime de congé (communal) prévoit également les modalités qui sont d'application dans ce régime.</p> <p><b>(2) Si une personne opte pour son ancien régime de congés, toutes les modalités sont-elles dans ce cas d'application ?</b></p> <p>S'il est opté pour l'ancien régime de congés, toutes les modalités de ce régime sont effectivement d'application. En d'autres termes, si l'ancien régime de congés autorise d'office en début d'année tous les jours fériés (12, par exemple), quel que soit le nombre de ces jours pendant lesquels la personne travaillera, cette possibilité restera également applicable si la personne opte pour l'ancien régime de congés.</p> <p><b>(3) Entend-t-on également par « modalités » les dispositions relatives au report des jours de congé ? Et le paiement des jours de congés non pris ?</b></p>

<p>Het betreft in principe enkel de modaliteiten die impact hebben op het aantal. Artikel 196 (opname van verlof) en 197 (overdracht van verlof) zijn bvb ook van toepassing op personeelsleden met hun oude verlofstelsel. De regels inzake overdracht worden bepaald door de zone, die bevoegd is voor de organisatie van haar diensten.</p> <p>Iemand die gekozen heeft voor het oude verlofstelsel, kan ook genieten van artikel 199 dat voorziet in uitbetaling van niet-opgenomen verlofdagen onder bepaalde voorwaarden.</p> <p><b>(4) Ik heb gekozen voor het oude gemeentelijk verlofstelsel. Wil dit zeggen dat ook de regel uit het gemeentelijk verlofstelsel dat het verlof toegekend wordt op basis van de prestaties van het voorgaande jaar, ook van toepassing is?</b></p> <p>Ja, als u kiest voor het gemeentelijk verlofstelsel, betreft dat dit ook de eraan verbonden modaliteiten. In dit geval het feit dat de dagen toegekend worden op basis van de prestaties geleverd in het vorige jaar.</p>	<p>Il s'agit en principe uniquement des modalités ayant un impact sur le nombre. Les articles 196 (prise de congés) et 197 (report de congés) sont par exemple aussi applicables aux membres du personnel qui ont conservé l'ancien système de congés. Les règles de report sont déterminées par la zone, qui est habilitée à organiser ses services. La personne ayant opté pour l'ancien système de congé peut toutefois bénéficier des dispositions de l'article 199 qui prévoit le paiement des jours de congé non pris, sous certaines conditions.</p> <p><b>(4) J'ai opté pour l'ancien régime de congé communal. Cela implique-t-il que la règle du régime communal des congés selon laquelle le congé est accordé sur la base des prestations de l'année écoulée est également d'application?</b></p> <p>Oui, si vous optez pour le régime de congé communal, cela concerne également les modalités afférentes. En l'occurrence, les jours sont accordés sur la base des prestations fournies au cours de l'année écoulée.</p>
<p>§ 3. De verloven bedoeld in dit artikel worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.</p>	<p>§ 3. Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.</p>
<p>Indien een beroepspersoneelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is, of in beschikbaarheid of in non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningsbepalingen die op hem van toepassing zijn.</p>	<p>Toutefois, si le membre du personnel professionnel est en congé le jour férié pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.</p>
<p>§ 4. Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt bepaald naargelang de leeftijd van het beroepspersoneelslid op 1 januari van elk jaar :</p>	<p>§ 4. Le nombre de jours de congé annuel de vacances est calculé en fonction de l'âge du membre du personnel le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année :</p>
<p>Tot de leeftijd van vijftig jaar, heeft het beroepspersoneelslid recht op zesentwintig jaarlijkse verlofdagen.</p>	<p>Jusqu'à l'âge de cinquante ans, le membre du personnel professionnel bénéficie de vingt-six jours de congé annuel de vacances.</p>
<p>Vanaf de leeftijd van vijftig jaar, heeft het beroepspersoneelslid per jaar recht op één bijkomende verlofdag.</p>	<p>A partir de cinquante ans, le membre du personnel professionnel jouit d'un jour de congé supplémentaire par an.</p>
<p><b>V4 Dient het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof van stagiairs berekend te worden op basis van zijn prestaties in het voorgaande jaar?</b></p> <p>De verloven die in dit administratief statuut vermeld zijn, zijn ook van toepassing op de stagiairs. Enkel de 4 categorieën van verloven vermeld in artikel 182 vormen de uitzonderingen. Dit betekent dat een stagiair dus ook recht heeft op het pro rata gedeelte van 26 dagen jaarlijks vakantieverlof vanaf het moment van zijn indiensttreding. De verlofdagen moeten dus niet berekend worden op basis van zijn werkprestaties in het voorgaande jaar.</p>	<p><b>Q4 Le nombre de jours de congé annuel de vacances des stagiaires doit-il être calculé sur la base de leurs prestations de l'année précédente?</b></p> <p>Les congés dont mention dans le présent statut administratif s'appliquent également aux stagiaires. Seules les 4 catégories de congé dont mention à l'article 182 constituent des exceptions, ce qui signifie qu'un stagiaire a également droit au pro rata de 26 jours de congé de vacances à partir de son entrée en service. Les jours de congé ne doivent donc pas être calculés sur la base de ses prestations de travail de l'année précédente.</p>
<p><b>V5 Heeft het beroepspersoneelslid recht op één bijkomende verlofdag vanaf het jaar waarin hij/zij 50 wordt?</b></p>	<p><b>Q5 Le membre du personnel professionnel a-t-il droit à un jour de congé supplémentaire à partir de l'année au cours de laquelle il a 50 ans?</b></p>

Het artikel is zo geschreven dat de leeftijd op 1 januari vastgesteld wordt.	L'article est rédigé de manière telle qu'il s'agit de l'âge au 1er janvier.
§ 5. Het personeelslid ontvangt drie aanvullende jaarlijkse verlofdagen die overeenstemmen met dagen van lokale feestdagen georganiseerd binnen de zone.	§ 5. Le membre du personnel bénéficie de trois jours de congé annuel supplémentaires correspondant à des jours de fête locale organisée au sein de la zone.
<b>V6 Hoe moet men deze drie extra dagen jaarlijks verlof begrijpen?</b> Het gaat om dagen jaarlijks verlof en niet om feestdagen, dus vergoed zoals een « normale » dag. De zoneraad moet bepalen met welke lokale feestdagen deze 3 extra dagen jaarlijks verlof overeenstemmen (bijvoorbeeld 11 juli, Sint-Barbara, 2 november, ...). De zoneraad kan verschillende dagen vastleggen in functie van de post van de zone.	<b>Q6 Comment doit-on comprendre ces trois jours de congé annuel supplémentaires ?</b> Il s'agit de jours de congé annuel et non de jours fériés, donc rémunérés comme un jour « normal ».  Le conseil de zone doit déterminer à quels jours de fête locale correspondent ces 3 jours de congé annuel supplémentaires (par exemple le 27 septembre, la Sainte-Barbe, le 2 novembre,...) Le conseil de zone peut fixer des jours différents en fonction du poste de la zone.
§ 6. De raad kan beslissen maximum twee aanvullende jaarlijkse verlofdagen toe te kennen per jaar.	§ 6. Le conseil peut décider d'octroyer au maximum deux jours de congé annuel de vacances supplémentaires par an.
<b>Art. 196.</b> De verlofdagen worden genomen per prestatie of per schijf te bepalen door de raad, naar keuze van het beroepspersoneelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst en van het recht om jaarlijks een verlof van ten minste twee opeenvolgende weken te nemen.	<b>Art. 196.</b> Les jours de congé sont pris par prestation ou par tranche à déterminer par le conseil selon le choix des membres du personnel professionnel tout en tenant compte des impératifs du service et du droit de prendre chaque année au moins un congé couvrant deux semaines consécutives.
<b>Art. 197.</b> De raad stelt de modaliteiten vast van een eventuele overdracht van verlofdagen naar het volgende jaar. Deze overdracht is maximaal één jaar geldig.	<b>Art. 197.</b> Le conseil fixe les modalités du report éventuel des jours de congé à l'année suivante. Ce report est valable un an au maximum.
<b>V1 Kan verlof worden overgedragen ?</b> [De raad kan bepalen dat het verlof overgedragen mag worden. Het verlof mag evenwel niet voor langer dan één jaar overgedragen worden. Dit wil zeggen dat als de raad in de mogelijkheid voorziet om het verlof voor één jaar over te dragen, het personeelslid zijn verlof van 2020 mag overdragen naar 2021, maar dat, als hij het verlof niet heeft opgenomen in 2021, mogen de verloven van 2020 niet meer in 2022 kunnen opgenomen worden en worden verloren.] <i>Update 28/06/2022</i>	<b>Q1 Le congé peut-il être reporté ?</b> [Le conseil peut prévoir que le congé peut être reporté. Le report ne peut cependant pas être reporté de plus d'un an. Ceci veut dire que si le conseil a prévu la possibilité de reporter le congé d'un an, le membre du personnel peut reporter ses congés de 2020 en 2021, mais que s'il ne les a pas pris en 2021, les congés de 2020 ne peuvent plus être pris en 2022 et sont perdus.] <i>Update 28/06/2022</i>
Wanneer het beroepspersoneelslid zijn verlofdagen niet of niet volledig heeft kunnen opnemen door afwezigheid wegens ziekte, ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar het werk of een beroepsziekte, is de overdracht beperkt tot maximaal twee jaar. Bij de terugkeer van het beroepspersoneelslid worden de verlofdagen opgenomen naar keuze van het beroepspersoneelslid, maar met inachtneming van de behoeften van de dienst.	Lorsque le membre du personnel professionnel n'a pu prendre l'entièreté ou une partie de ses jours de congé à cause d'une absence pour maladie, par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, le report est fixé à deux ans au maximum. Au retour du membre du personnel professionnel, les jours de congé sont pris au choix du membre du personnel professionnel dans le respect toutefois des nécessités du service.
<b>V2 (a) Is deze overdracht afhankelijk van het feit of de raad een overdracht van verlof toegelaten heeft en valt deze onder de</b>	<b>Q2(a) Ce report dépend-t-il du fait que le conseil a autorisé un report de congés et est-il soumis aux restrictions (par exemple, maximum 5 jours/an) prévues par le conseil ?</b>



<p><b>beperkingen (bvb max 5 dagen/jaar) bepaald door de raad?</b></p> <p>Neen. De overdracht van niet-opgenomen verlof [wegens ziekte, ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar het werk of een beroepsziekte] is niet afhankelijk van het feit of de raad dit al dan niet toegelaten heeft in een reglement. Het is een recht voor het personeelslid gebaseerd op Europese regelgeving. De eventuele beperkingen voorzien door de raad (vb max 5 dagen/jaar) zijn ook niet van toepassing. <i>Update 28/06/2022</i></p>	<p>Non. Le report des jours de congé non pris en cas [de maladie, par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle] ne dépend pas du fait que le conseil l'a autorisé ou non dans un règlement. Il s'agit d'un droit accordé au membre du personnel, basé sur la réglementation européenne. Les restrictions éventuelles prévues par le conseil (par exemple, maximum 5 jours/an) ne sont pas d'application non plus. <i>Update 28/06/2022</i></p>
<p><b>[V2(b) Wat wordt verstaan onder "maximaal twee jaar" in dit tweede lid?</b></p> <p>Als een personeelslid slechts één jaar afwezig is, (jaar X), zal hij de mogelijkheid krijgen om zijn verlof in X+1 en X+2 op te nemen. De maximumgrens werd op 2 jaar vastgelegd om opstapeling van verloven te vermijden wanneer een personeelslid voor een lange periode afwezig is.</p> <p>Bijvoorbeeld: een brandweerman is ziek in jaar X, X+1 en X+2. Hij hervat het werk begin X+3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn verloven van jaar X worden overgedragen naar jaar X+1 en het saldo ervan naar jaar X+2. In X+3 is hij deze kwijt.</li> <li>• Zijn verloven van X+1 worden overgedragen naar X+2 en het saldo ervan naar X+3.</li> <li>• Zijn verloven van X+2 worden overgedragen naar X+3 en het saldo ervan naar X+4.</li> </ul> <p>Dit is alleen geldig voor de personeelsleden die niet in beschikbaarheid tijdens hun afwezigheid komen.</p> <p>Indien het personeelslid in bovenstaand voorbeeld na een jaar in beschikbaarheid wordt gesteld, waarbij het jaarlijkse vakantieverlof overeenkomstig artikel 198, tweede lid, 7°, wordt verminderd, verliest hij immers zijn niet-opgenomen vakantiedagen van het jaar X wanneer hij in jaar X+3 terugkeert. Hij geniet ook niet van de overdracht van de vakantiedagen van de jaren X+1 en X+2 want hij heeft geen verlofrechten voor deze jaren meer opgebouwd, conform art 198, tweede lid, 6°.] <i>Update 28/06/2022.</i></p>	<p><b>[Q2(b) Qu'entend-on par 2 ans maximum dans cet alinéa 2 ?</b></p> <p>Si un membre du personnel est absent une seule année (l'année X), il aura la possibilité de prendre ses congés l'année X+1 et l'année X+2. Le maximum de 2 ans a été prévu pour éviter une accumulation lorsque le membre du personnel est absent sur une longue période.</p> <p>Exemple : un pompier est malade l'année X, l'année X+1 et l'année X+2. Il revient travailler au début de l'année X+3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ses congés de l'année X sont reportés à l'année X+1 et le solde de ceux-ci à l'année X+2. L'année X+3, ils sont perdus.</li> <li>• Ses congés de l'année X+1 sont reportés à l'année X+2 et le solde de ceux-ci à l'année X+3.</li> <li>• Ses congés de l'année X+2 sont reportés à l'année X+3, et le solde de ceux-ci à l'année X+4.</li> </ul> <p>Ce cas de figure est uniquement valable pour les membres du personnel qui ne tombent pas en disponibilité pendant leur absence.</p> <p>En effet, si, dans l'exemple précité, le membre du personnel est placé en disponibilité après un an, le congé de vacances annuel étant réduit conformément à l'article 198, al.2, 7°, il perd ses jours de vacances non pris de l'année X lorsqu'il revient l'année X+3. Il ne bénéficie pas non plus des reports de congé pour les années X+1 et X+2 car il n'a pas constitué de congés annuels pour ces années conformément à l'article 198, al.2, 6°] <i>Update 28/06/2022</i></p>
<p><b>Art. 198.</b> Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.</p>	<p><b>Art. 198.</b> Chaque période d'activité de service donne droit à un congé de vacances annuel.</p>
<p>Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd wanneer het beroepspersoneelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt of tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen :</p>	<p>Le congé de vacances est réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel professionnel entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnés ci-après :</p>
<p><b>V1 Wordt mijn jaarlijks verlof overgedragen naar mijn nieuwe zone?</b></p> <p>Het jaarlijks verlof van 26 dagen wordt toegekend op basis van periodes van dienstactiviteit. Het jaarlijks verlof wordt dus niet zozeer</p>	<p><b>Q1 Mon congé annuel est-il transféré vers ma nouvelle zone?</b></p> <p>Le congé annuel de 26 jours est octroyé sur la base de périodes d'activités de service. Il n'est donc pas vraiment question d'un transfert de jours</p>

<p>overgedragen, maar opnieuw berekend in de zone van herkomst en berekend in de nieuwe zone op basis van het aantal dagen/maanden dat het personeelslid er in dienstactiviteit is/zal zijn.</p> <p>Er is geen bepaling voorzien dat overgedragen verlof of verlof van het lopend jaar kan overgedragen worden naar de volgende zone. Zodoende is het aangeraden dit verlof te op te nemen bij de oorspronkelijke zone. Artikel 199 (uitbetalen verlofdagen) kan toegepast worden in de zone van oorsprong.</p>	<p>de congé mais plutôt d'un recalcul au sein de la zone d'origine et d'un calcul au sein de la nouvelle zone sur la base du nombre de jours/mois que le membre du personnel y est/sera en activité de service.</p> <p>Il n'y a aucune disposition qui prévoit que le congé transféré ou le congé de l'année en cours peut être transféré vers la zone suivante. De ce fait, il est conseillé de prendre ce congé au sein de la zone d'origine. L'article 199 (paiement des jours de congé) peut être appliqué au niveau de la zone d'origine.</p>
1° het uitzonderlijk verlof voor kandidaturen voor de verkiezingen, vermeld in artikel 207, 4° ;	1° le congé exceptionnel pour candidatures aux élections, visé à l'article 207, 4° ;
2° het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een politiek kabinet, vermeld in artikel 208;	2° le congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, visé à l'article 208 ;
3° het verlof voor stage, vermeld in artikel 209;	3° le congé pour accomplir un stage, visé à l'article 209 ;
4° het verlof voor opdracht van algemeen belang;	4° les congés pour mission d'intérêt général ;
5° het verlof voor loopbaanonderbreking;	5° les congés pour interruption de la carrière professionnelle ;
6° de afwezigheden waarbij het beroepspersoneelslid in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiteit is geplaatst;	6° les absences pendant lesquelles le membre du personnel professionnel est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.
[7° K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 28 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) - de verminderde prestaties wegens medische redenen.]	[7° A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 28. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - les prestations réduites pour raisons médicales.]
[8° deeltijdse prestaties in het kader van een wedertewerkstelling om medische redenen.] Aldus aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 29 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)	[8° A.R. du 21 juin 2022, art. 29. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - le régime de travail à temps partiel dans le cadre d'une reprise du travail pour raisons médicales.]
<b>V2 Wordt het jaarlijks verlof pro rata herrekend bij opname van de 45 dagen verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang?</b> Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks verlof, tenzij de uitzonderingen in het tweede lid van dit artikel. Het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang maakt niet deel van deze lijst uit. Het jaarlijks verlof wordt dus in dit geval niet verminderd.	<b>Q2 Le congé annuel est-il recalculé au pro rata lors de la prise des 45 jours de congé pris pour motifs impérieux d'ordre familial ?</b> Toute période d'activité de service ouvre le droit à un congé annuel, hormis les exceptions prévues à l'alinéa 2 du présent article. Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne fait pas partie de cette liste. Le congé annuel n'est donc pas réduit dans ce cas.
<b>Art. 199.</b> Indien het beroepspersoneelslid door de behoeften van de dienst zijn jaarlijks vakantieverlof geheel of gedeeltelijk niet heeft genomen vooraleer hij zijn ambt definitief neerlegt, dan heeft hij recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.	<b>Art. 199.</b> Si, par suite des nécessités du service, le membre du personnel professionnel n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité correspondant aux jours de congé non pris.
Indien het beroepspersoneelslid met onmiddellijke ingang de hoedanigheid van ambtenaar verliest en hij door zijn vertrek met onmiddellijke ingang zijn jaarlijks vakantieverlof geheel of gedeeltelijk niet heeft kunnen nemen, dan heeft hij eveneens recht op een	Si le membre du personnel professionnel perd avec effet immédiat la qualité de membre du personnel professionnel et si, suite à ce départ avec effet immédiat, il n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances, il a également droit à une allocation compensatoire dont le

<p>compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.</p>	<p>montant est égal au dernier traitement d'activité correspondant aux jours de congé non pris.</p>
<p><b>V1 Geldt deze compensatietoelage ook in geval van niet-opgenomen inhaalrust? Of kunnen we dit in onze zone toch regelen?</b>          Neen, voor de uitbetaling van overuren is er geen wettelijke basis beschikbaar voor de zone. Zowel bij een definitieve ambtsneerlegging als bij een verlies van hoedanigheid van ambtenaar is er geen mogelijkheid om niet opgenomen overuren uit te betalen.</p>	<p><b>Q1 Cette allocation compensatoire vaut-elle également en cas de repos compensatoire non pris ? Ou peut-on régler cet aspect au sein de notre zone?</b>          Non. Il n'existe pas de base légale pour la zone en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires. Que ce soit en cas de cessation définitive des fonctions ou de perte de la qualité de membre du personnel professionnel, il n'y a aucune possibilité de rémunérer les heures supplémentaires non utilisées.</p>
<p><b>V2 Is de compensatietoelage ook verschuldigd in geval van verlof voorafgaande aan het pensioen?</b>          Neen, deze bepaling is niet van toepassing in het geval van verlof voorafgaande aan het pensioen, aangezien jaarlijks verlof gemakkelijk kan worden opgenomen voordat het verlof voorafgaande aan het pensioen ingaat.          Daarom moet bij elk besluit van de zone om verlof voorafgaande aan het pensioen toe te kennen, rekening worden gehouden met het saldo jaarlijkse vakantie/recuperatietijd van het betrokken personeelslid om de begindatum van het verlof voorafgaande aan het pensioen te bepalen. Het vakantieverlof gaat dus niet verloren, maar wordt opgenomen voordat het verlof voorafgaande aan het pensioen ingaat.</p>	<p><b>Q2 L'allocation compensatoire est-elle également due en cas de départ en congé préalable à la pension ?</b>          Non, cette disposition ne trouve pas à s'appliquer en cas de congé préalable à la pension puisque les congés annuels peuvent aisément être pris avant que ne débute le congé préalable.          Il convient donc qu'une éventuelle décision de la zone d'accorder un congé préalable à la pension tienne compte du solde de congés annuels/heures de récupération du membre du personnel concerné pour fixer la date de début de ce congé. Les congés annuels ne sont donc pas perdus mais pris avant que ne débute le congé préalable à la pension.</p>
<p>Voor de toepassing van dit artikel is de wedde die in aanmerking genomen dient te worden deze voor volledige prestaties, in voorkomend geval aangevuld met de hard- en standplaatstoelage en de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt evenals de weddesupplementen die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking worden genomen.          [Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 30 (inw. 1 januari 2015) (B.S. 12.08.2022) – Bij het overlijden van het beroepspersoneelslid wordt de compensatietoelage voor niet opgenomen dagen jaarlijks vakantieverlof uitbetaald aan de rechthebbenden.]</p>	<p>Pour l'application du présent article, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris, le cas échéant, les allocations de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite.          [A.R. du 21 juin 2022, art. 30 (effets le 1er janvier 2015) (M.B. 12.08.2022) - Au décès du membre du personnel professionnel, l'allocation compensatoire des jours de congé annuel non pris est versée aux ayants droit.]</p>
<p><b>Art. 200.</b> Het jaarlijks verlof wordt opgeschort zodra het beroepspersoneelslid een verlof wegens ziekte bekommt of in beschikbaarheid wegens ziekte geplaatst wordt en voor zover medische controle hiervan mogelijk is. De verlofdagen die niet opgenomen werden omwille van de schorsing worden toegevoegd aan het jaarlijks saldo verlofdagen.</p>	<p><b>Art. 200.</b> Le congé annuel de vacances est suspendu dès que le membre du personnel professionnel obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie pour autant que le contrôle médical soit possible. Les jours de congé non pris en raison de la suspension seront ajoutés au solde annuel des jours de congé.</p>

<p><b>V1</b> Wat indien ziek tijdens verlof? Welke regels zijn hierin bepalend?</p> <p>De vakantie wordt opgeschort ingeval van ziekte, voor zover er medische controle mogelijk is.</p>	<p><b>Q1</b> Quid si le membre du personnel tombe malade pendant le congé ? Quelles sont les règles déterminantes en la matière ?</p> <p>Le congé de vacances est suspendu en cas de maladie, pour autant que le contrôle médical soit possible.</p>
<b>Afdeling 4. - Omstandigheidsverlof</b>	<b>Section 4. - Congés de circonstances</b>
<p><b>Art. 201.</b> § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :</p>	<p><b>Art. 201.</b> § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel professionnel bénéficie de congés de circonstances à l'occasion des événements suivants :</p>
<p>1° het huwelijk van het beroepspersoneelslid : vier dagen;</p>	<p>1° le mariage du membre du personnel professionnel : quatre jours ;</p>
<p>2° het huwelijk van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : twee dagen;</p>	<p>2° le mariage d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : deux jours ;</p>
<p>3° het huwelijk van een broer, een zus, een schoonbroer, een schoonzus, de vader, de moeder, de schoonvader, de schoonmoeder (als vader en moeder van de echtgeno(o)t(e) en als weduwnaar/weduwe van een van zijn ouders), van een kleinkind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag;</p>	<p>3° le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (en tant que père et mère de son conjoint et en tant que veuf/veuve d'un de ses parents), d'un petit-enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour ;</p>
<p>4° de bevalling van de echtgenote van het beroepspersoneelslid : 10 dagen;</p> <p>[Het recht op tien dagen verlof wordt als volgt opgetrokken:</p> <p>1° tot vijftien dagen vanaf 1 januari 2021;</p> <p>2° tot twintig dagen vanaf 1 januari 2023.</p> <p>Deze optrekking is van toepassing voor de bevallingen vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking.]</p> <p><i>Aldus aangevuld bij K.B. van 14 augustus 2021, art. 1 (inw. 1 januari 2021) (B.S. 22.09.2021)</i></p>	<p>4° l'accouchement de l'épouse du membre du personnel professionnel : dix jours ;</p> <p>[Le droit à dix jours de congé est étendu comme suit :</p> <p>1° à quinze jours à partir du 1er janvier 2021 ;</p> <p>2° à vingt jours à partir du 1er janvier 2023.</p> <p>L'extension est applicable aux accouchements ayant lieu à partir de l'entrée en vigueur de l'extension concernée.]</p> <p><i>ainsi complété par A.R. du 14 août 2021, art. 1. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 22.09.2021)</i></p>
<p>[5° <i>Vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art. 31, 1° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</i> – overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid, overlijden van het natuurlijk kind, adoptiekind of pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden, van het beroepspersoneelslid, of van diens echtgeno(o)t(e): tien werkdagen, waarbij drie werkdagen door het beroepspersoneelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en zeven werkdagen door het beroepspersoneelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p> <p>Er kan van de beide perioden waarin deze verlofdagen moeten opgenomen worden,</p>	<p>5° [A.R. du 21 juin 2022, art. 31, 1° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - le décès du conjoint du membre du personnel professionnel, le décès de l'enfant naturel, de l'enfant adoptif ou de l'enfant qui était, au moment du décès ou avant celui-ci, placé chez le membre du personnel professionnel ou chez son conjoint dans le cadre d'un placement familial de longue durée : 10 jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et sept jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p>Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel professionnel et moyennant l'accord</p>

<p>afgeweken worden op vraag van het beroepspersoneelslid mits een akkoord van de commandant of zijn afgevaardigde;</p> <p>5°/1 overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, schoondochter, schoonzoon van het beroepspersoneelslid of van zijn echtgeno(o)t(e): vier werkdagen waarbij drie werkdagen door het beroepspersoneelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en één werkdag door het beroepspersoneelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p> <p>Er kan van de beide perioden waarin deze werkdagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van het beroepspersoneelslid mits een akkoord van de commandant of zijn afgevaardigde;</p> <p>5°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het beroepspersoneelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: vier werkdagen waarbij drie werkdagen door het beroepspersoneelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en één werkdag door het beroepspersoneelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</p> <p>Er kan van de beide perioden waarin deze werkdagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van het beroepspersoneelslid mits een akkoord van de commandant of zijn afgevaardigde;</p> <p>5°/3 overlijden van een pleegkind van de ambtenaar of van zijn echtgeno(o)t(e) in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: een werkdag.]</p>	<p>du commandant ou de son délégué, aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris ;</p> <p>5°/1. le décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du beau-fils du membre du personnel professionnel ou de son conjoint: quatre jours ouvrables dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à choisir par le membre du personnel professionnel dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p>Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel professionnel et moyennant l'accord du commandant ou de son délégué, aux deux périodes au cours desquelles ces jours ouvrables doivent être pris ;</p> <p>5°/2 le décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le membre du personnel professionnel était placé dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès: quatre jours ouvrables, dont trois jours ouvrables à choisir par le membre du personnel professionnel pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles et un jour ouvrable à choisir par le membre du personnel professionnel dans l'année qui suit le jour du décès.</p> <p>Il peut être dérogé, à la demande du membre du personnel professionnel et moyennant l'accord du commandant ou de son délégué, aux deux périodes au cours desquelles ces jours ouvrables doivent être pris ;</p> <p>5°/3 le décès d'un enfant qui était placé auprès du membre du personnel professionnel ou de son conjoint dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : un jour ouvrable.]</p>
<p>6° het overlijden van een bloed- of aanverwant, ongeacht de graad, van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), die onder hetzelfde dak woont als het beroepspersoneelslid : twee dagen;</p>	<p>6° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel : deux jours ;</p>
<p>7° het overlijden van een bloed- of aanverwant, in de tweede of derde graad van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), niet onder hetzelfde dak wonend als het beroepspersoneelslid : één dag;</p>	<p>7° le décès d'un parent ou allié, au deuxième ou au troisième degré du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel professionnel : un jour ;</p>
<p>8° de priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag;</p>	<p>8° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour ;</p>

<p>9° de plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een erkende religie van een kind van het beroepspersoneelslid of de echtgeno(o)t(e) : één dag;</p>	<p>9° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour ;</p>
<p>10° de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag.</p>	<p>10° la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du membre du personnel professionnel ou de son conjoint : un jour.</p>
<p><b>V1 Welke gevallen worden gelijkgesteld aan de bevalling van de echtgenote? Wat met de vader en de moeder die niet samenleven? Is het het bewijs van vaderschap dat geldt?</b></p> <p>Zoals vermeld in artikel 183 is de echtgenote, in de betekenis van het administratief statuut, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.</p> <p>Er kan geen beroep gedaan worden op dit omstandigheidsverlof wanneer de vader en de moeder niet samenleven.</p> <p>Er is geen bewijs van vaderschap noodzakelijk.</p>	<p><b>Q1 Quels sont les cas assimilés à l'accouchement de l'épouse? Quid du père et de la mère qui ne vivent pas ensemble? Est-ce que c'est la preuve de paternité qui fait foi?</b></p> <p>Comme l'indique l'article 183, l'épouse est au sens du statut administratif, la personne de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel professionnel vit en couple au même domicile.</p> <p>Il ne peut pas être fait appel à ce congé de circonstance lorsque le père et la mère ne vivent pas ensemble.</p> <p>Il n'y a pas de preuve de paternité nécessaire.</p>
<p><b>V2 Hoe moeten de afwezigheden aangerekend worden indien iemand afwezig is wegens ziekte is en hij ondertussen ook vader wordt: als ziekteverlof of als omstandigheidsverlof?</b></p> <p>De omstandigheidsverloven moeten niet op het omen of in een korte periode na de omstandigheid genomen worden. Ze moeten ook niet in opeenvolgende kalenderdagen genomen worden. Het personeelslid moet dus kiezen om zijn afwezigheid door een ziekteverlof of een omstandigheidsverlof te laten dekken.</p>	<p><b>Q2 Comment comptabiliser les absences si quelqu'un est absent pour maladie et qu'il devient papa au cours de cette période: en tant que congé de maladie ou en tant que congé de circonstances?</b></p> <p>Les congés de circonstance ne doivent pas être pris au moment ou peu de temps après la circonstance. Ils ne doivent pas non plus être pris en jours calendriers consécutifs.</p> <p>Il revient donc au membre du personnel de choisir de couvrir son absence par un congé maladie ou un congé de circonstance.</p>
<p><b>V3 Er is geen opgelegde termijn meer om dit verlof op te nemen. Kan het personeelslid zijn verlof opnemen op gelijk welk moment, zelfs zonder het verband aan te tonen met de omstandigheid die verband houdt met dit verlof?</b></p> <p>Er is inderdaad geen opgelegde termijn meer voor de omstandigheidsverloven. Aangezien dit verlof verband houdt met een omstandigheid, moet het personeelslid echter bij zijn verlofaanvraag het verband met de omstandigheid aantonen. Zo kan het verlof ter gelegenheid van een overlijden bijvoorbeeld opgedeeld en opgenomen worden op de dag van de begrafenis of om noodzakelijke formaliteiten te vervullen bij de notaris, de vrederechter,...</p> <p>Dit sluit niet uit de zone kan toelaten dat een personeelslid zijn omstandigheidsverlof zou gebruiken voor een dag of een periode die niet rechtstreeks verband houdt met de omstandigheid. In dit geval kan de zone dezelfde regeling toepassen als voor de jaarlijkse vakantieverlofdagen en het verlof weigeren om dienstredenen, indien nodig.</p>	<p><b>Q3 Il n'y a plus de délai imposé pour prendre ce congé. L'agent peut-il prendre son congé à n'importe quel moment, même sans démontrer de lien avec la circonstance liée à ce congé ?</b></p> <p>Il n'y a effectivement plus de délai imposé pour les congés de circonstance. Toutefois, ce congé étant lié à une circonstance, il revient à l'agent de démontrer le lien avec la circonstance lors de sa demande de congé. Ainsi par exemple, le congé à l'occasion d'un décès peut être fractionné et pris afin d'accomplir des formalités nécessaires le jour de l'enterrement, chez le notaire, chez le juge de paix,...</p> <p>Ceci n'exclut pas que la zone puisse autoriser un agent à utiliser son congé de circonstance pour un jour ou une période non directement lié à la circonstance, mais dans ce cas, la zone peut appliquer le même régime que pour les jours de congé annuel de vacances et donc refuser le congé pour raison de service si nécessaire.</p>

<p>§ 2. [K.B. van 13 april 2019, art. 6 (inw. 13 mei 2019) (B.S. 03.05.2019) – In afwijking van artikel 192, wordt het verlof toegekend voor een volledige kalenderdag, wanneer het verlof bedoeld in paragraaf 1, 3°, [5/3], 7°, 8°, 9° en 10° genomen wordt op de dag dat de omstandigheid het rechtvaardigt]</p> <p>Aldus aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 31, 2° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>§ 2. [A.R. du 13 avril 2019, art. 6. (vig. 13 mai 2019) (M.B. 03.05.2019) - Par dérogation à l'article 192, lorsque le congé visé au paragraphe 1er, 3°, [5°/3,], 7°, 8°, 9° et 10° est pris le jour de la circonstance le justifiant, il est accordé pour le jour civil complet.]</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 31, 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)</p>
<p><b>V4. Stel dat je naar het huwelijk van je broer moet op een zaterdag en deze zaterdag moest je niet werken. Heb je dan nog recht op één dag omstandigheidsverlof?</b></p> <p>Ja. Als je die zaterdag niet moest werken, kan je het omstandigheidsverlof op een andere dag opnemen. Voor die dag heb je recht op 7u36 omstandigheidsverlof. Dit betekent dat je, wanneer je gepland was om een shift van 12u of 24u te werken, je 7u36 omstandigheidsverlof kan nemen. De rest van je geplande shift kom je werken of neem je vakantieverlof of recup-uren als je thuis wil blijven.</p> <p>De situatie is anders wanneer je op de dag van het huwelijk van je broer wel moet werken. Wanneer je dan op de dag van het huwelijk omstandigheidsverlof opneemt, heb je recht om die dag thuis te zijn van middernacht tot middernacht. Als je shift begint voor middernacht of eindigt na middernacht moet je deze aanvullen met andere verlofuren.</p> <p>Bv. het huwelijk van je broer is op zaterdag en jij bent voorzien om te werken in een shift van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zaterdag 7u tot 19u: je hebt recht op omstandigheidsverlof voor de volledige duur van je shift;</li> <li>- zaterdag 7u tot zondag 7u: je hebt voor zaterdag recht op omstandigheidsverlof van het begin van je shift (7u) tot middernacht (24u). De resterende 7u moet je aanvullen met verlof of recup als je thuis wil blijven;</li> <li>- vrijdag 19u tot zaterdag 7u: je hebt voor zaterdag recht op omstandigheidsverlof vanaf middernacht (0u) tot het einde van je shift (7u). Voor de uren op vrijdag (19u tot 24u) neem je verlof of recup als je thuis wil blijven;</li> <li>- vrijdag 19u tot zaterdag 19u: : je hebt voor zaterdag recht op omstandigheidsverlof vanaf middernacht (0u) tot het einde van je shift (19u). Voor de uren op vrijdag (19u tot 24u) neem je verlof of recup als je thuis wil blijven.</li> </ul> <p>Deze regel geldt voor alle omstandigheidsverloven die beperkt zijn tot één dag: het huwelijk van een familielid vermeld in punt 3°; het overlijden van een</p>	<p><b>Q4. Supposons que vous deviez vous rendre au mariage de votre frère un samedi et que vous ne deviez pas travailler ce samedi-là. Avez-vous encore droit à un jour de congé de circonstances ?</b></p> <p>Oui. Si vous ne deviez pas travailler ce samedi-là, vous pouvez prendre le congé de circonstances un autre jour. Vous aurez droit à 7h36 de congé de circonstances. Cela signifie que si vous deviez travailler en shift de 12h ou 24h, vous pouvez bénéficier d'un congé de circonstances de 7h36. Vous devrez prester le reste des heures prévues dans votre shift ou, si vous souhaitez rester à la maison, prendre un congé de vacances ou des heures de récupération.</p> <p>La situation est différente si vous êtes censé travailler le jour du mariage de votre frère. Si vous prenez un congé de circonstances le jour du mariage, vous avez le droit de vous absenter ce jour-là, de minuit à minuit. Si votre shift commence avant minuit ou prend fin après minuit, vous devez le compléter par d'autres heures de congé.</p> <p>Par ex., le mariage de votre frère tombe un samedi et vous êtes censé travailler en shift :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 7h à 19h le samedi : vous avez droit à un congé de circonstances pour la durée complète du shift ;</li> <li>- de 7h le samedi à 7h le dimanche : le samedi, vous avez droit à un congé de circonstances du début de votre shift (7h) jusqu'à minuit (24h). Vous devez compléter les 7h restantes par un congé ou des heures de récup si vous voulez rester à la maison ;</li> <li>- du vendredi 19h jusqu'au samedi 7h : le samedi, vous bénéficiez d'un congé de circonstances à partir de minuit (0h) jusqu'à la fin de votre shift (7h). Si vous ne souhaitez pas travailler le vendredi (de 19h à 24h), vous devez prendre congé ou des heures de récup ;</li> <li>- du vendredi 19h jusqu'au samedi 19h : le samedi, vous avez droit au congé de circonstances à partir de minuit (0h) jusqu'à la fin de votre shift (19h). Si vous ne souhaitez pas travailler le vendredi (de 19h à 24h), vous devez prendre congé ou des heures de récup.</li> </ul> <p>Cette règle vaut pour tous les congés de circonstances qui se limitent à 1 jour : le mariage</p>

bloed- of aanverwant vermeld in punt 7°; de religieuze gebeurtenissen van een kind vermeld in punt 8°; de plechtige communie of gelijkaardige gebeurtenis van een kind vermeld in punt 9° en de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind vermeld in punt 10°. <i>Update 26/02/2021</i>	d'un membre de la famille tel que visé au point 3° ; le décès d'un parent ou allié tel que visé au point 7° ; les événements religieux d'un enfant tels que visés au point 8° ; la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un enfant tel que visé au point 9° et la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant telle que visée au point 10°. <i>Update 26/02/2021</i>
<b>V5. Stel dat je je eigen huwelijk organiseert op een zaterdag waarop je niet moet werken. Hoe wordt het omstandigheidsverlof dan geregeld?</b>  Je krijgt het equivalent van 4 dagen van 7u36 omstandigheidsverlof, ongeacht in welk shiftsysteem je werkt. Iemand die in dagdienst werkt (shiften van 7u36) kan bijgevolg 4 dagen omstandigheidsverlof nemen. Iemand die in 12u-dienst werkt, kan 2 shiften omstandigheidsverlof nemen. De resterende 6u24 moet hij aanvullen met een andere vorm verlof om ze te kunnen opnemen. Iemand die in 24u-dienst werkt, kan 1 shift omstandigheidsverlof nemen. De resterende 6u24 moet hij aanvullen met een andere vorm verlof om ze te kunnen opnemen. <i>Update 26/02/2021</i>	<b>Q5. Supposons que vous organisiez votre propre mariage un samedi où vous ne devez pas travailler. Quelle est la règle pour votre congé de circonstances ?</b>  Vous recevez l'équivalent de 4 jours de 7h36 de congé de circonstances, quel que soit votre système de shift. Une personne qui travaille de jour (shifts de 7h36) peut donc prendre 4 jours de congé de circonstances. Une personne qui travaille en shifts de 12h peut prendre 2 shifts de congé de circonstances. Elle doit compléter les 6h24 restantes par une autre forme de congé pour pouvoir s'absenter. Une personne qui travaille en shifts de 24h peut prendre 1 shift de congé de circonstances. Elle doit compléter les 6h24 restantes par une autre forme de congé pour pouvoir s'absenter. <i>Update 26/02/2021</i>
<b>[V6 Voor het in artikel 201, §1, 7° bedoelde overlijden betreft de in het §2 bedoelde omstandigheid de dag van het overlijden of de dag van de begrafenis?</b>  Zowel het overlijden als de begrafenis kunnen in aanmerking komen voor de toepassing van de dag van de omstandigheid in de zin van §2. De keuze tussen de twee omstandigheden behoort tot het personeelslid.] <i>Update 28/06/2022</i>	<b>[Q6 Pour le décès visé au §1<sup>er</sup>, 7°, la circonstance visée au §2 vise-t-elle le jour du décès ou le jour de l'enterrement ?</b>  Tant le décès que l'enterrement peuvent entrer en compte pour l'application du jour de la circonstance au sens du §2. Le choix entre les deux circonstances revient au membre du personnel.] <i>Update 28/06/2022</i>
<b>Afdeling 5. - Verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang</b>	<b>Section 5. - Congé pour motifs impérieux d'ordre familial</b>
<b>Art. 202.</b> Het beroepspersoneelslid heeft recht op verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang voor een maximale periode van vijfenveertig dagen per jaar. Het verlof wordt opgenomen per prestatie of, middels het akkoord van het beroepspersoneelslid, per schijf te bepalen door de raad.	<b>Art. 202.</b> Le membre du personnel professionnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximale de quarante-cinq jours par an. Le congé est pris par prestation ou, moyennant l'accord du membre du personnel professionnel, par tranche à déterminer par le conseil.
<b>V1 Kan het verlof om dwingende redenen van familiaal belang geweigerd worden omwille van dienstbelang?</b>  Nee, het gaat om een recht en dit wordt niet gekoppeld aan de voorwaarde dat moet rekening worden gehouden met de dienstverlening.	<b>Q1 Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial peut-il être refusé en raison de l'intérêt du service ?</b>  Non, il s'agit d'un droit et il n'est pas lié à une quelconque condition selon laquelle il faudrait tenir compte de l'intérêt du service.
<b>V2 Mag de zoneraad modaliteiten voorzien voor het aanvragen van dit verlof (b.v. 1 maand op voorhand aanvragen)?</b>	<b>Q2 Le conseil de zone peut-il prévoir des modalités pour la demande de ce congé (par ex. obligation de le demander un mois au préalable) ?</b>



Op basis van artikel 4 kan de raad de toepassingsmodaliteiten van de in dit statuut vastgelegde regels bepalen. Een redelijke termijn vastleggen om de aanvraag in te dienen is zo'n modaliteit en vormt dus geen probleem.	Sur la base de l'article 4, le conseil peut déterminer les modalités d'application des règles fixées dans le présent statut. Fixer un délai raisonnable pour l'introduction de la demande est l'une de ces modalités et ne pose donc aucun problème.
<b>V3 Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt kan de dagen van het weekend dekken?</b> Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang kan de dagen van het weekend dekken tijdens de schoolvakanties, ongeacht of het om de weekends gaat bij het begin van de vakantie, in het midden van de vakantie of op het einde van de schoolvakantie. Het aantal verlofdagen is in ieder geval beperkt tot 45 dagen.	<b>Q3 Le congé impérieux d'ordre familial pour l'accueil des enfants de moins de 15 ans pendant les périodes de vacances scolaires, peut-il couvrir les WE ?</b>  Le congé impérieux d'ordre familial peut couvrir les jours de we en période de vacances scolaires, que ce soit les we en début de vacances, au milieu des vacances ou en fin de vacances scolaires.  Le nombre de jours de congés est de toute façon limité à 45 jours.
De dwingende redenen van familiaal belang moeten erkend worden door de hiërarchische meerdere waarvan het beroepspersoneelslid afhangt. De volgende dwingende redenen van familiaal belang worden van ambtswege erkend :	Les motifs impérieux d'ordre familial doivent être reconnus par le supérieur hiérarchique dont le membre du personnel professionnel relève. Sont reconnus d'office les motifs impérieux d'ordre familial suivants :
1° de ziekenhuisopname van een persoon die onder hetzelfde dak woont als het beroepspersoneelslid of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met het beroepspersoneelslid onder hetzelfde dak woont;	1° l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel professionnel ;
2° de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt;	2° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ;
3° de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die de leeftijd van achttien jaar niet hebben bereikt, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag;	3° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui n'ont pas atteint l'âge de dix-huit ans, 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 quatre points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;
4° de opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die onder het statuut van verlengde minderjarigheid werden geplaatst.	4° l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants du membre du personnel professionnel ou de son conjoint qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.
Om het verlof in toepassing van dit artikel te genieten, levert het beroepspersoneelslid een bewijs dat een dwingende reden van familiaal belang zich voordoet.	Pour bénéficier du congé en application du présent article, le membre du personnel professionnel fournit la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.
<b>Art. 203.</b> Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed.	<b>Art. 203.</b> Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré.

<p><b>V1 Welke gevolgen heeft het opnemen van 45 dagen verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang voor:</b></p> <p><b>a) het pensioen : tellen de opgenomen dagen mee voor de opbouw van het pensioen?</b> Het heeft geen impact voor de bepaling van het aantal loopbaan jaren dat het recht op vervroegd pensioen opent. Het kan wel een impact hebben op het pensioenbedrag: gezien het gaat over een periode gelijkgesteld met dienstactiviteit, kan dit in aanmerking worden genomen bij de berekening van het overheidspensioen. Echter, er dient in dit geval te worden gekeken of men een bepaald % werkelijke diensten heeft gepresteerd. Dit percentage schommelt tussen de 20 en 25% en is afhankelijk van de leeftijd van betrokkene en het jaartal waarbinnen men dit heeft opgenomen. Gaat men boven deze grens, dan zullen de periodes verlof om dwingende redenen niet meetellen voor het pensioenbedrag. Het is een behoorlijk complexe berekening, waarbij bepaalde afwezigheidsvormen wél en andere niet worden opgenomen in het percentage. Om individuele gevallen te beoordelen, kan contact opgenomen worden met PDOS via de Pensioenlijn (gratis nummer 1765, op weekdays van 9 tot 12 u. en van 13 tot 17 u.).</p> <p><b>b) de eindejaarspremie: wordt deze pro rata herrekend bij opname van de 45 dagen?</b> De eindejaarstoelage wordt berekend op basis van de bezoldiging die men ontvangen heeft tijdens de referentieperiode van 1 januari tot 30 september van het betrokken jaar. Wanneer het personeelslid, gedurende de referentieperiode niet genoten heeft van zijn volledige bezoldiging, wordt het bedrag van de eindejaarspremie pro rata verminderd. Het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed (zie art. 203) De dagen verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang die opgenomen worden in de referentieperiode van 1 januari tot 30 september zorgen dus voor een pro rata vermindering van de eindejaarstoelage. De dagen verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang die opgenomen worden in oktober, november of december hebben geen invloed op de eindejaarstoelage.</p>	<p><b>Q1 Quelles sont les conséquences de 45 jours de congé pris pour motifs impérieux d'ordre familial au niveau de:</b></p> <p><b>a) la pension: ces jours pris comptent-ils également pour la constitution de la pension?</b> Cela n'a aucun impact sur la détermination du nombre d'années de carrière ouvrant le droit à la pension anticipée. Cela peut avoir un impact sur le montant de la pension : comme il s'agit d'une période assimilée à une activité de service, cela peut être pris en considération lors du calcul de la pension du secteur public. Cependant, il y a lieu de voir dans ce cas si un certain nombre de % de services effectifs ont été prestés. Ce pourcentage se situe entre 20 et 25% et dépend de l'âge de l'intéressé ainsi que de l'année au cours de laquelle ces jours ont été pris. Si on franchit cette limite, les périodes de congé pour motifs impérieux ne compteront pas pour le montant de la pension. Il s'agit d'un calcul assez complexe, pour lequel certaines formes d'absence sont prises en considération au niveau du pourcentage, alors que d'autres ne le sont pas. Pour une évaluation au cas par cas, il peut être pris contact avec le SdPSP via la Ligne spéciale pension (numéro gratuit 1765, les jours de semaine de 9 à 12 h et de 13 à 17 h.).</p> <p><b>b) la prime de fin d'année : est-elle recalculée au pro rata lors de la prise de ces 45 jours?</b> L'allocation de fin d'année est calculée sur la base du salaire perçu au cours de la période de référence allant du 1er janvier au 30 septembre de l'année concernée. Lorsque le membre du personnel n'a pas joui de l'entièreté de son salaire complet au cours de la période de référence, le montant de la prime de fin d'année est réduit au pro rata. Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré (voir art. 203). Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial pris au cours de la période de référence allant du 1er janvier au 30 septembre entraînent donc une diminution au pro rata de l'allocation de fin d'année. Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial pris en octobre, novembre ou décembre n'ont aucune influence sur le montant de l'allocation de fin d'année.</p>
<p><b>Art. 204.</b> Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd, voor het lopende kalenderjaar en dit, in de volgende gevallen :</p>	<p><b>Art. 204.</b> La durée du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence, pour l'année civile en cours et ce, pour les motifs suivants :</p>
<p>1° het beroepspersoneelslid treedt in dienst in de loop van het kalenderjaar;</p>	<p>1° lorsque le membre du personnel professionnel entre en service dans le courant de l'année civile ;</p>
<p>2° het beroepspersoneelslid legt zijn ambt definitief neer;</p>	<p>2° lorsque le membre du personnel professionnel démissionne de ses fonctions ;</p>

3° het beroepspersoneelslid heeft een uitzonderlijk verlof gekregen, vermeld in artikel 207, 4° ;	3° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé exceptionnel, tel que visé à l'article 207, 4° ;
4° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een politiek kabinet gekregen, vermeld in artikel 208;	4° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel, tel que visé à l'article 208 ;
5° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor stage gekregen, vermeld in artikel 209;	5° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour accomplir un stage, tel que visé à l'article 209 ;
6° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor opdracht van algemeen belang, vermeld in artikel 210, gekregen;	6° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour mission d'intérêt général, tel que visé à l'article 210 ;
7° het beroepspersoneelslid is in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit geplaatst;	7° lorsque le membre du personnel professionnel est placé en position administrative de non-activité ou de disponibilité ;
8° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217, § 1, gekregen.	8° lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu un congé pour interruption de la carrière professionnelle, tel que visé à l'article 217, § 1 <sup>er</sup> .
[9° K.B. van 26 januari 2018, art. 53 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018) het beroepspersoneelslid heeft verminderde prestaties wegens medische redenen gekregen.]	[9° A.R. du 26 janvier 2018, art. 53. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018) - lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu des prestations réduites pour raisons médicales.]
[10° het beroepslid heeft deeltijdse prestaties in het kader van een wedertewerkstelling om medische redenen gekregen.]  Aldus aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 32 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)	[10° A.R. du 21 juin 2022, art. 32. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - le membre professionnel a bénéficié d'un régime de travail à temps partiel dans le cadre d'une reprise du travail pour raisons médicales.]
<b>Afdeling 6. - Dienstvrijstellingen en uitzonderlijk verlof</b>	<b>Section 6. - Dispenses de service et congé exceptionnel</b>
<b>Onderafdeling 1. - Dienstvrijstellingen</b>	<b>Sous-section 1<sup>re</sup>. - Dispenses de service</b>
<b>Art. 205.</b> Dienstvrijstelling is de toestemming gegeven aan het beroepspersoneelslid om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur en met het behoud van zijn rechten.	<b>Art. 205.</b> La dispense de service est l'autorisation donnée au membre du personnel professionnel de s'absenter pendant les heures de service pendant une durée déterminée, tout en conservant ses droits.
<b>V1 Wat dienen wij precies te verstaan onder 'met behoud van zijn rechten'? Slaat dit ook op de operationaliteitspremie en de maaltijdcheques?</b> Dienstvrijstelling is dienstactiviteit. Tenzij anders bepaald, heeft het personeelslid in dienstactiviteit op basis van artikel 184 recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal. Hij behoudt zijn aanspraken op bevordering en op bevordering in de weddeschaal en op toekenning van een mandaat. Wat betreft de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties, deze wordt toegekend voor elke daadwerkelijk gepresteerde periode (art 25 KB geldelijk statuut). Dienstvrijstelling is geen daadwerkelijk gepresteerde periode.	<b>Q1 Qu'entend-on par "tout en conservant ses droits"? Cela s'applique-t-il à la prime d'opérationnalité et aux chèques-repas ?</b>  La dispense de service est une activité de service. Sauf disposition contraire, le membre du personnel en activité de service a droit, sur la base de l'article 184, à son traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à la promotion par avancement en grade ou barémique et à l'attribution d'un mandat. Pour ce qui concerne la prime d'opérationnalité et pour prestations irrégulières, celle-ci est octroyée pour chaque période de prestation effectivement prestée (art.25 du statut pécuniaire). La dispense de service n'est pas une période effectivement prestée.

<p>Wat betreft de maaltijdcheque worden de toekenningsvoorwaarden bepaald door het oude gemeentelijk statuut (ingeval van toepassing art 48, §2 geldelijk statuut) of door een zonale reglementaire bepaling ter aanvulling van het statuut (art 45 KB geldelijk statuut). Het zal dus afhangen van de formulering van deze toekenningsvoorwaarden, maar het algemeen principe van maaltijdcheques is dat ze worden toegekend per gepresteerde werkdag.</p>	<p>Pour ce qui concerne les chèques-repas, les conditions d'octroi sont déterminés par l'ancien statut communal (en cas d'application de l'article 48, §2 du statut pécuniaire) ou par une disposition réglementaire zonale complétant le statut (art. 45 du statut pécuniaire). Cela dépendra donc de la formulation de ces conditions d'octroi, mais le principe général dans le cadre des chèques-repas est qu'ils sont octroyés par jour de travail presté.</p>
<p><b>Art. 206. § 1.</b> Het beroepspersoneelslid krijgt dienstvrijstelling voor de volgende omstandigheden en activiteiten :</p>	<p><b>Art. 206. § 1er.</b> Le membre du personnel professionnel bénéficie d'une dispense de service pour les circonstances et les activités suivantes :</p>
<p>1° de oproeping als getuige voor een rechtscollège of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollège : voor de nodige duur ervan;</p>	<p>1° la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire ;</p>
<p>2° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau : de nodige tijd.</p>	<p>2° l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire.</p>
<p><b>V1 Is de operationaliteitspremie verschuldigd wanneer het personeelslid een door deze bepaling voorziene dienstvrijstelling krijgt?</b></p> <p>De premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties wordt toegekend voor elke daadwerkelijk gepresteerde periode (art 25 KB geldelijk statuut). De dienstvrijstellingen voorzien in dit artikel kunnen niet gezien worden als 'gepresteerde dagen'.</p>	<p><b>Q1 La prime d'opérationnalité est-elle due lorsque le membre du personnel bénéficie d'une dispense de service prévue par la présente disposition ?</b></p> <p>La prime d'opérationnalité et pour prestations irrégulières est octroyée pour chaque période de prestation effectivement prestée (art.25 du statut pécuniaire). Les dispenses de service prévues dans le présent ne peuvent pas être considérées comme des « jours prestés ».</p>
<p><b>[V2. Moet een hulpverleningszone maatregelen nemen om haar personeelsleden die van dienst zijn de mogelijkheid te geven om hun stem uit te brengen bij verkiezingen?</b></p> <p>In het algemeen is geen enkele werkgever verplicht om een personeelslid de mogelijkheid te geven om te gaan stemmen tijdens de momenten dat hij van dienst is. Zowel in de private als de publieke sector zijn er mensen die moeten werken op het moment van de verkiezingen, zonder dat zij het recht hebben om het werk te verlaten om te gaan stemmen. Onder andere voor die situaties bestaat precies het systeem van de volmachten (zie art. 56, § 2, 2° van het Lokaal en Provinciaal Kiesdecreet van 8 juli 2011). De werknemer kan zijn stemrecht uitoefenen via volmacht. De werkgever attesteert in dat geval dat de werknemer in de onmogelijkheid is om zelf te gaan stemmen omdat hij moet werken. Deze mogelijkheid heeft geen enkel nadeel op financieel vlak, noch een impact op het aantal verlofdagen.</p> <p>Specifiek voor het brandweerpersoneel is er enkel in artikel 206, § 1 KB 19/04/2019 voorzien dat er dienstvrijstelling is voor de uitoefening van het</p>	<p><b>[Q2. Une zone de secours doit-elle prendre des mesures pour permettre aux membres de son personnel en service de voter aux élections ?</b></p> <p>En général, aucun employeur n'est obligé de donner à ses employés la possibilité de voter pendant leur temps de travail. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, il y a des personnes qui doivent travailler en période électorale sans avoir le droit de quitter leur travail pour aller voter. C'est précisément pour ces situations, entre autres, que le système de procuration existe (voir article 56, §2, 2° du décret du 8 juillet 2011 relatif aux élections communales et provinciales). Le travailleur peut exercer son droit de vote par procuration. Dans ce cas, l'employeur atteste que le travailleur n'est pas en mesure de voter lui-même parce qu'il doit travailler. Cette possibilité n'a pas d'inconvénient financier ni d'impact sur le nombre de jours de congé.</p> <p>Spécifiquement pour les sapeurs-pompiers, seul l'article 206, §1 de l'AR 19/04/2019 prévoit qu'il y a une dispense de service pour exercer la fonction de président, assesseur ou secrétaire d'un bureau de</p>

<p>ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau (voor de nodige tijd). Voor het uitbrengen van een stem bepaalt het KB van 19/04/2014 niets. Dat betekent dat een zone wel bepaalde maatregelen kan voorzien om toe te laten dat personeelsleden zelf zouden kunnen gaan stemmen (b.v. het is mogelijk een dienstvrijstelling te geven op basis van art. 206, § 2, KB 19/04/2014), maar dit is geen verplichting.] <i>Update 09/2024</i></p>	<p>vote ou d'un bureau de vote (pour le temps nécessaire). Pour l'exercice du droit de vote, l'AR 19/04/2014 ne prévoit rien. Cela signifie que si une zone peut prendre certaines mesures pour permettre aux membres du personnel de voter eux-mêmes (par exemple, il est possible d'accorder une dispense de service sur la base de l'article 206, §2, de l'AR 19/04/2014), il ne s'agit pas d'une obligation.] <i>Update 09/2024</i></p>
<p>§ 2. De raad kan in bijkomende dienstvrijstellingen voorzien.</p>	<p>§ 2. Le conseil peut prévoir des dispenses de service supplémentaires.</p>
<p><b>V1 Kan de raad een bijkomende vorm van dienstvrijstelling invoeren, voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen gebeuren? Kunnen wij de dienstvrijstelling onbezoldigd maken - met mogelijkheid tot inhalen van de uren binnen de gemiddelde arbeidstijd - en voor het overige gelijkstellen met dienstactiviteit?</b></p> <p>Ja. De raad kan een bijkomende dienstvrijstelling voorzien op basis van dit artikel.</p> <p>Wat betreft de vraag of dit zonder behoud van wedde kan: dienstvrijstelling is in artikel 205 gedefinieerd als de toestemming om gedurende de diensturen afwezig te zijn met behoud van zijn rechten. Volgens artikel 184 heeft het personeelslid in dienstactiviteit, tenzij anders bepaald, recht op wedde en op verhoging in zijn weddenschaal. Hij behoudt zijn aanspraken op bevordering en op bevordering in de weddeschaal en op toekenning van een mandaat. Volgens art. 181, tweede lid wordt men steeds geacht in dienstactiviteit te zijn, tenzij er een uitdrukkelijke bepaling is die hem van rechtswege in een andere administratieve stand plaatst of tenzij een beslissing van een bevoegde overheid die hem in een andere administratieve stand plaatst. Volgens artikel 193 worden de verloven en dienstvrijstellingen bepaald in Hoofdstuk 3 van titel 1 van boek 9 gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij anders bepaald.</p> <p>Dienstvrijstelling zonder behoud van wedde is dus mogelijk indien de raad dit uitdrukkelijk zo bepaalt.</p> <p>Conclusie: de raad kan een bijkomende dienstvrijstelling voorzien en dat deze geen recht op het behoud van de wedde geeft.</p>	<p><b>Q1Le conseil peut-il introduire une forme supplémentaire de dispense de service pour les examens médicaux qui ne peuvent pas se faire en dehors des heures de service? Pouvons-nous faire en sorte que cette dispense de service ne soit pas payée – avec possibilité de récupération de ces heures au cours du temps de travail moyen – et l'assimiler à une activité de service?</b></p> <p>Oui. Le conseil peut prévoir des dispenses de services supplémentaires, sur la base du présent article.</p> <p>En ce qui concerne la question de savoir si cela peut se faire sans maintien du traitement: l'article 205 définit la dispense de service comme étant l'autorisation donnée au membre du personnel professionnel de s'absenter pendant les heures de service pendant une durée déterminée, tout en conservant ses droits. Conformément à l'article 184, le membre du personnel opérationnel en activité de service a droit, sauf disposition contraire, au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement. Il peut faire valoir ses titres à la promotion par avancement en grade ou barémique et à l'attribution d'un mandat. Selon les dispositions de l'article 181, alinéa 2, le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition formelle le plaçant, soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente, dans une autre position administrative. Selon l'article 193, les congés et dispenses de service visés dans le chapitre 3 du titre 1 du livre 9 sont assimilés à une activité de service, sauf disposition contraire.</p> <p>Une dispense de service sans maintien du traitement est donc possible si le conseil le décide de manière explicite.</p> <p>En conclusion : le conseil peut décider d'une dispense de service supplémentaire et que celle-ci ne donne pas droit au maintien du traitement.</p>
<p><b>V2 Kan de raad een dienstvrijstelling voorzien voor het geven van bloed, plaatjes en plasma?</b></p> <p>In een antwoord gegeven op 4 december 2012 op de schriftelijke parlementaire vraag nr. 5-7352 houdende de relevantie om een verlof toe te</p>	<p><b>Q2 Le conseil peut-il prévoir une dispense de service pour don de sang, plaquettes et plasma ?</b></p> <p>Dans une réponse donnée le 4 décembre 2012 à la question parlementaire écrite n° 5-7352 portant sur la pertinence d'octroyer un congé pour don de</p>

<p>kennen voor het geven van bloed, antwoordde de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken het volgende:</p> <p>"Het Europees Parlement en de Raad van Europa stellen in verschillende resoluties, aanbevelingen en richtlijnen met betrekking tot de bescherming van de gezondheid van donoren en ontvangers van bloedtransfusies dat een bloedgift vrijwillig en onbetaald gebeurt. De toekenning van een verlof dat langer duurt dan de gift en verplaatsing beschouwt de Raad van Europa daarom als een compensatie die onverenigbaar is met het vrijwillig en onbetaald karakter van de donatie."</p> <p>Het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie dat op 9 december 2010 gevelde werd in de zaak C-421/09 herinnert eveneens aan deze principes.</p> <p>Het antwoord op de voormelde parlementaire vraag verduidelijkte het volgende: "Ook het Rode Kruis Vlaanderen en "le Service du Sang de la croix rouge de Belgique" zijn gekant tegen de toekenning van een dag verlof aan personeelsleden die bloed geven. Het vooruitzicht van een extra vrije dag is volgens het Rode Kruis voor sommige kandidaat-donoren een voldoende reden om de vragenlijst met betrekking tot de beoordeling van een mogelijk verhoogd risico voor overdracht van besmettelijke aandoeningen via bloedtransfusies bewust foutief in te vullen."</p> <p>De toekenning aan een operationeel personeelslid van een dienstvrijstelling die zich zou beperken tot de duur die noodzakelijk is voor het geven van bloed en voor de verplaatsing, zou, volgens de bewoordingen zelf van uw aanvraag, afgeraden worden door SIPP, SEPP en het Rode Kruis, aangezien zij menen "dat het niet aanbevolen is dat een operationeel personeelslid (gelet op zijn taken) zou werken na een dergelijke donatie te hebben gedaan (aanbevolen rusttijd: minimum 12u)".</p> <p>De enige denkbare oplossing is dus dat de operationele personeelsleden dergelijke donaties buiten hun werkuren zouden doen ('s avonds of tijdens een rustdag, al naargelang).</p>	<p>sang, le secrétaire d'État à la Fonction publique répondait :</p> <p>« Le Parlement européen et le Conseil de l'Europe précisent dans plusieurs résolutions, recommandations et directives concernant la protection de la santé des donneurs et des receveurs de transfusions sanguines, que le don de sang est volontaire et non rémunéré. Aussi le Conseil de l'Europe considère-t-il l'octroi d'un congé plus long que le don et le déplacement, comme une compensation qui est incompatible avec le caractère volontaire et non rémunéré du don de sang. »</p> <p>L'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne rendu le 9 décembre 2010 dans l'affaire C-421/09 rappelle également ces principes.</p> <p>La réponse à la question parlementaire précitée précisait que « La Croix-Rouge de Flandre (Rode Kruis Vlaanderen) et le Service du Sang de la Croix-Rouge de Belgique sont également opposés à l'octroi d'un jour de congé aux membres du personnel qui donnent leur sang. Selon la Croix-Rouge, la perspective d'un jour de congé supplémentaire est, pour certains candidats donneurs, une raison suffisante pour compléter de façon délibérément erronée le questionnaire relatif à l'évaluation des risques éventuels de transmission de maladies par transfusion sanguine. »</p> <p>L'octroi à un membre du personnel opérationnel d'une dispense de service qui se limiterait à la durée nécessaire au don de sang et au déplacement serait, selon les termes mêmes de votre demande, déconseillé par le SIPP, le SEPP et la Croix-Rouge puisqu'ils estiment « qu'il n'était pas recommandé qu'un agent opérationnel (au vu de ses tâches) travaille après avoir effectué un tel don (temps de repos recommandé : 12h minimum)».</p> <p>La seule solution envisageable est donc que les membres du personnel opérationnel effectuent de tels dons en dehors de leur horaire de travail (en soirée ou lors d'une journée de repos selon le cas).</p>
<p>§ 3. Het beroepspersoneelslid legt de documenten voor ter staving van de omstandigheid of activiteit waarvoor dienstvrijstelling verkregen wordt.</p>	<p>§ 3. Le membre du personnel professionnel présente les documents pour preuve de la circonstance ou de l'activité pour laquelle la dispense de service a été obtenue.</p>
<p><b>Onderafdeling 2. - Uitzonderlijk verlof</b></p>	<p><b>Sous-section 2. - Congé exceptionnel</b></p>
<p><b>Art. 207.</b> Het beroepspersoneelslid kan uitzonderlijk verlof krijgen voor de volgende omstandigheden of activiteiten, waarvan het het bewijs levert :</p>	<p><b>Art. 207.</b> Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé exceptionnel pour les circonstances ou les activités suivantes, dont il fournit la preuve :</p>

1° deelname aan een jury bij het Hof van Assisen; voor de duur van de zitting;	1° participation à un jury de Cour d'Assises : pour la durée de la session ;
<p><b>V1 Hoe dienen wij de tijdsbeschrijving 'voor de duur van de zitting' correct te interpreteren?</b></p> <p>De bepaling 'voor de duur van de zitting' impliceert dat het beroepspersoneelslid uitzonderlijk verlof krijgt voor de periodes die hij normaal gezien zou moeten presteren tijdens zijn deelname aan de jury.</p>	<p><b>Q1 Comment devons-nous interpréter correctement la notion suivante "pour la durée de la session" ?</b></p> <p>Cette notion implique que le membre du personnel professionnel reçoit exceptionnellement congé pendant sa participation au jury pour les périodes pendant lesquelles il aurait normalement dû prester.</p>
<p><b>V2 Eén van onze beroepsbrandweermannen moet deelnemen aan een assisenjury. Hij werkt in shiften van 12 uur (3 à 4 dagen per week). Hij zal meer dan een week van maandag tot zaterdag moeten zetelen in de jury. Hoe moeten we zijn uren verrekenen? Geeft hij gewoon elke dag dat hij naar de assisenzaak geweest is, zijn uren door (incl. verplaatsingstijd) van maandag tot vrijdag? En wordt dit dan verrekend met de shiften die hij daardoor niet heeft kunnen doen? Vb. 4 shiften van 12 uur niet kunnen doen = 36 uur. Van maandag tot vrijdag elke dag 10 uur weggeweest = 50 uur. Resultaat: 14 overuren</b></p> <p>Als iemand 4 shiften van 12u niet heeft kunnen presteren omdat hij moest zetelen in een Assisenjury, dan krijgt hij uitzonderlijk verlof voor die 4 shiften (of 36u). De deelname aan een jury creëert geen overuren.</p>	<p><b>Q2. L'un de nos pompiers professionnels doit participer à un jury d'assises. Il travaille en shifts de 12 heures (3 à 4 jours par semaine). Il devra siéger dans le jury plus d'une semaine, du lundi au samedi. Comment devons-nous comptabiliser ses heures ? Doit-il simplement nous communiquer les heures (y compris le temps de déplacement) chaque jour où il a été dans le jury, du lundi au vendredi ? Et est-ce imputé sur les shifts qu'il n'a donc pas pu assurer ? Par ex : impossibilité de prester 4 shifts de 12 heures = 36 heures. Absent pendant 10 heures chaque jour du lundi au vendredi = 50 heures. Résultat : 14 heures supplémentaires.</b></p> <p>Si une personne n'a pas pu prester 4 shifts de 12h parce qu'elle a dû faire partie d'un jury d'assises, elle bénéficie d'un congé exceptionnel pour ces 4 shifts (soit 36 heures). La participation à un jury ne crée pas d'heures supplémentaires.</p>
<p><b>V3 Wat met de nachtshiften die hij moet presteren tijdens de periode dat hij in de assisenjury zit? Moet hij die niet werken?</b></p> <p>Tijdens zijn nachtshiften moet hij niet deelnemen aan de jury en dus heeft hij voor die periode geen recht op het uitzonderlijk verlof dat hiervoor bedoeld is. Hij moet ze dus wel presteren (of een andere vorm van verlof opnemen)</p>	<p><b>Q3 Quid des shifts de nuit qu'il doit prester pendant la période où il siège dans le jury d'assises ? Ne doit-il pas les prester ?</b></p> <p>Pendant les shifts de nuit, la personne ne doit pas participer au jury et n'a donc pas droit, pour cette période, à un congé exceptionnel à cet effet. Elle doit donc bel et bien les prester (ou prendre une autre forme de congé).</p>
<p><b>V4 Wat indien hij in de assisenjury zetelt tot 12u? zijn shift loopt van 7u tot 19u. Dient hij van 12u tot 19u nog te komen werken?</b></p> <p>Als hij tot 12u deelneemt en zijn shift loopt tot 19u, dan moet hij na de jury zijn shift opnemen voor de resterende duur ervan (of hij kan voor de resterende uren verlof of recup opnemen).</p>	<p><b>Q4 Quid si la personne siège dans le jury d'assises jusqu'à 12h ? Son shift court de 7h à 19h. Doit-elle encore venir travailler de 12h à 19h ?</b></p> <p>Si la personne participe au jury jusqu'à 12h et que son shift court jusqu'à 19h, elle doit prendre son shift après le jury, pour la durée restante des heures (ou prendre congé ou recup pour les heures restantes).</p>
<p>2° wegens overmacht, ten gevolge van een ziekte of ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie het beroepspersoneelslid samenleeft op dezelfde woonplaats : de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid, een bloed- of aanverwant van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), een persoon opgenomen met het oog op adoptie of op het uitoefenen van pleegvoogdij of volgend</p>	<p>2° cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à l'une des personnes suivantes avec qui le membre du personnel professionnel cohabite au même domicile : le conjoint du membre du personnel professionnel, un parent ou allié du membre du personnel professionnel ou de son conjoint, une personne accueillie en vue de son adoption, en vue de l'exercice d'une tutelle officielle ou suite à une</p>

op een gerechtelijke beslissing van plaatsing in een pleeggezin : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar. Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan.	décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil : pour une durée maximale de quatre jours par année civile. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel.
Het beroepspersoneelslid bekomt eveneens een uitzonderlijk verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan zijn kind dat bij hem verblijft, maar gedomicilieerd is bij de andere ouder;	Le membre du personnel professionnel obtient également un congé exceptionnel pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à son enfant lorsque celui-ci séjourne chez lui mais est domicilié chez l'autre parent ;
<b>V5 Is het uitzonderlijk verlof voor een gezinsverwant beperkt tot maximaal 4 dagen in totaal? Of per persoon?</b> Art 207, 2° is duidelijk: het zijn 4 dagen <u>per kalenderjaar</u> , niet per persoon.	<b>Q5 Le congé exceptionnel accordé à un parent est-il limité à maximum 4 jours au total ou par personne ?</b> L'art. 207, 2° est clair : il s'agit de 4 jours <u>par année civile</u> , pas par personne.
<b>V6. Welk verlof kan men nemen voor een operatie van een minderjarig kind, waarbij een ouder moet aanwezig zijn bij het kind? Jaarlijkse vakantie? Verlof wegens dwingende reden van familiaal belang, maar dit is onbezoldigd? Uitzonderlijk verlof wegens overmacht bij ziekte of een ongeval overkomen aan bloedverwanten? Is dit bezoldigd?</b>  Het is mogelijk tussen één van deze 3 vormen van verlof te kiezen. Het uitzonderlijk verlof voor overmacht is betaald, en het moet niet om een onverwachte gebeurtenis gaan. Het kan een geplande operatie dekken. De voorwaarde "Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan" moet voldaan zijn".	<b>Q6 Quel congé peut-on prendre pour l'opération d'un enfant mineur, pour laquelle un parent doit être présent auprès de l'enfant ? Vacances annuelles ? Congé pour motifs impérieux d'ordre familial, mais non rémunéré ? Congé exceptionnel pour cas de force majeure en cas de maladie ou accident survenu à un parent? Ce congé est-il rémunéré ?</b>  Il est possible de choisir entre l'une de ces trois formes de congé. Le congé exceptionnel pour cause de force majeure est rémunéré et il ne doit pas s'agir d'un événement imprévu. Il peut couvrir une opération planifiée. La condition suivante doit être remplie: « une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel. »
3° bij zware materiële schade aan diens goederen, zoals schade veroorzaakt aan de woning door een brand of een natuurramp : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar;	3° en cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle : pour une durée maximale de quatre jours par année civile ;
4° kandidatuur voor de verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen : voor de duur van de verkiezingscampagne waaraan het beroepspersoneelslid als kandidaat deelneemt.	4° candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes : pour la durée de la campagne électorale à laquelle le membre du personnel professionnel participe en qualité de candidat.
Dit uitzonderlijk verlof wordt niet vergoed;	Ce congé exceptionnel n'est pas rémunéré ;
<b>V7 Behalve dit artikel, dat gaat over verlof bij deelname aan verkiezingen, vind ik in het KB geen bepalingen terug m.b.t. politiek verlof. Welke wetgeving is hier van toepassing?</b>  Het politiek verlof zoals bedoeld in wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof	<b>Q7 Hormis cette disposition qui traite du congé en cas de participation aux élections, je ne trouve aucune disposition au sein de cet AR concernant le congé politique. Quelle législation est-elle d'application dans ce cas?</b>  Le congé politique tel que visé dans la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour



<p>voor de personeelsleden van de overheidsdiensten was niet uitdrukkelijk geregeld voor het operationeel personeel van de zones. Deze wet wordt door de wet van 9 november 2015 diverse bepalingen Binnenlandse zaken gewijzigd om uitdrukkelijk het personeel van de zones (operationeel en administratief) onder het toepassingsgebied van de wet van 18.9.1986 te brengen, evenwel met uitzondering van de vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers niet-brandweerman.</p> <p>Voor het administratief personeel betreft deze wijziging alleen het politiek verlof. De zone moet de andere vormen van verlof voor het administratief personeel (vb. voor kandidaatstelling verkiezingen, of functie bij een kabinet) zelf voorzien in haar administratief statuut indien zij deze verlopen wenst te voorzien.</p>	<p>les membres du personnel des services publics n'était pas prévu explicitement pour le personnel opérationnel des zones. Cette loi a été modifiée par la loi du 9 novembre 2015 portant des dispositions diverses Intérieur afin de couvrir également le personnel des zones (tant opérationnel qu'administratif), à l'exception toutefois des pompiers volontaires et des ambulanciers volontaires non pompiers.</p> <p>Pour le personnel administratif des zones, cette modification ne concerne que le congé politique. La zone doit prévoir elle-même les autres formes de congé pour le personnel administratif (ex. candidature aux élections, fonction auprès d'un cabinet) dans son statut administratif, si elle souhaite prévoir ces congés.</p>
<p>5° om zieken, personen met een handicap en maatschappelijke kwetsbare mensen te vergezellen en bij te staan tijdens vakantiereizen en -verblijven in België en het buitenland. Deze vakantiereizen en -verblijven moeten georganiseerd worden door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor zieken, personen met een handicap of maatschappelijke kwetsbare mensen op zich te nemen en die hiervoor subsidies van de overheid krijgt : voor een maximale duur van vijf dagen per kalenderjaar;</p>	<p>5° pour accompagner et assister des malades, des personnes handicapées et des personnes en précarité sociale lors de voyages ou de séjours de vacances en Belgique et à l'étranger. Ces voyages et séjours de vacances doivent être organisés par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission consiste à s'occuper de malades, de personnes handicapées ou de personnes en précarité sociale et qui reçoit des subsides publics à cet effet : pour une durée maximale de cinq jours par année civile ;</p>
<p>6° voor het afstaan van beenmerg : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar die ingaat vanaf de dag waarop de beenmergafstand in de verzorgingsinstelling plaatsvindt;</p>	<p>6° pour don de moelle osseuse : pour une durée maximale de quatre jours par année civile prenant cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins ;</p>
<p>7° voor het afstaan van organen of weefsels : voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode alsook met de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken.</p>	<p>7° pour don d'organes ou de tissus : pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables.</p>
<p><b>V8 Waarom wordt het verlof voor het geven van bloed niet meer voorzien?</b></p> <p>Bij het opstellen van het statuut werd beslist om niet te voorzien in een verlof voor het geven van bloed.</p> <p>Er zijn voldoende mogelijkheden voor de personeelsleden om een donatie te doen buiten hun werkuren, ongeacht of ze in shifts werken of overdag<sup>[1]</sup>.</p>	<p><b>Q8 Pourquoi le congé pour don de sang n'est-il plus prévu ?</b></p> <p>Lors de la rédaction du statut, il a été décidé de ne pas prévoir de congé pour le don de sang.</p> <p>Il y a suffisamment de possibilités pour les agents, qu'ils travaillent en shift ou en horaire de jour, d'effectuer un don en dehors de leur régime horaire<sup>1</sup>.</p>
<p><b>Afdeling 7. - Verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel</b></p>	<p><b>Section 7. - Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination</b></p>

<sup>[1]</sup> Cf V2 redenering onder artikel 206, § 2.

<sup>1</sup> Cf. Q2 raisonnement sous l'article 206, §2.

algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht, verlof voor stage en verlof voor opdracht van algemeen belang	générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif, congé pour stage et congé pour mission d'intérêt général
<b>Onderafdeling 1. - Verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht</b>	<b>Sous-section 1<sup>re</sup>. - Congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif</b>
<b>Art. 208.</b> Het beroepspersoneelslid kan verlof krijgen wanneer het aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht.	<b>Art. 208.</b> Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'un congé lorsqu'il est désigné pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, d'une cellule stratégique, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif.
De toekenning van het verlof is onderworpen aan de voorwaarde dat deze organen een reglement hebben aangenomen waarin zij de modaliteiten van terugbetaling van de bezoldiging van het beroepspersoneelslid bepalen.	L'octroi du congé est soumis à la condition que ces organes aient adopté un règlement dans lequel ils définissent les modalités de remboursement de la rémunération du membre du personnel professionnel.
<b>Onderafdeling 2. - Verlof voor stage</b>	<b>Sous-section 2. - Congé pour accomplir un stage</b>
<b>Art. 209.</b> Het beroepspersoneelslid krijgt verlof om een stage of proefperiode te doen [in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs. Het verlof wordt toegestaan voor de duur van de stage of de proefperiode. [Indien het statuut van de overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs waar het personeelslid de stage of de proefperiode doet geen stage voorziet is de maximumduur van dit verlof beperkt tot 2 jaar.]	<b>Art. 209.</b> Le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour effectuer un stage ou une période d'essai [dans une autre fonction au sein d'un service public ou dans l'enseignement subventionné]. Le congé est accordé pour la durée du stage ou de la période d'essai. [Si le statut du service public ou de l'école subventionnée ne prévoit pas de stage ou de période d'essai, la durée maximale de ce congé est limitée à deux ans.]
Aldus gewijzigd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 33, 1° en 2° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)	ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 33, 1° et 2° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)
<b>V1</b> Moet het personeelslid voor zijn mobiliteitsstage het verlof voor stage zoals bepaald in dit artikel nemen? Neen. De figuur van mobiliteit is geregeld in het administratief statuut, zowel voor de zone van oorsprong als de ontvangende zone. Het verlof voor stage is niet van toepassing.	<b>Q1</b> Le membre du personnel doit-il prendre le congé pour stage prévu à cet article, pour son stage de mobilité? Non. La mobilité est réglée par le statut administratif et ce tant pour la zone d'origine que pour la zone qui accueille. Le congé pour stage n'est pas d'application.
<b>V2.</b> Welke situaties worden bedoeld met de zin "Indien het statuut geen stage of proefperiode	<b>Q2.</b> Quelles situations sont visées par la phrase « Si le statut ne prévoit pas de stage ni

<p><b>voorziet, is de maximumduur van dit verlof beperkt tot 2 jaar”?</b></p> <p>Dit betreft de gevallen waarin het statuut van de overheidsdienst of van de gesubsidieerde school geen stage of proefperiode voorziet (zoals bijvoorbeeld het geval is in het onderwijs). In deze gevallen is de maximumduur van dit verlof beperkt tot twee jaar.</p>	<p><b>de période d'essai, la durée maximum de ces congés est limitée à 2 ans » ?</b></p> <p>Cela concerne les cas dans lesquels le statut du service public ou de l'école subventionnée ne prévoit pas de stage ou de période d'essai (comme c'est le cas, par exemple, dans l'enseignement). Dans ces cas, la durée maximale de ce congé est limitée à deux ans.</p>
<p><b>V3. Geldt dit ook voor een contract?</b></p> <p>Nee, het uitzonderlijk verlof voor stage kan enkel worden toegekend voor een stage- of proefperiode met het oog op een vaste benoeming. Dit verlof kan dus niet worden aangevraagd om ergens anders beginnen te werken met een arbeidsovereenkomst.</p>	<p><b>Q3. Est-ce valable aussi pour un contrat ?</b></p> <p>Non, le congé exceptionnel pour stage ne peut être accordé que pour une période de stage ou d'essai en vue d'une nomination définitive. Ce congé ne peut donc pas être demandé pour commencer à travailler ailleurs avec un contrat de travail.</p>
<p><b>Het verlof wordt niet vergoed.</b></p>	<p><b>Le congé n'est pas rémunéré.</b></p>
<p>Het beroepspersoneelslid dat wenst een verlof te krijgen bij toepassing van dit artikel, meldt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum waarop het verlof zal ingaan en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk ten minste één maand voor het begin van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde, op aanvraag van de betrokkene, een kortere termijn aanvaardt.</p>	<p>Le membre du personnel professionnel qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le commandant ou son délégué n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.</p>
<p><b>V2 Een beroepsbrandweerman heeft zijn kandidatuur voor een andere functie (beroepskapitein) via de aanwervingsprocedure in dezelfde zone gesteld. Moet hij ontslag nemen als beroepsbrandweerman bij de HVZ? Wat als hij achteraf niet slaagt voor zijn brevetopleiding OFF2? Kan hij dan terugkeren naar zijn functie van brandweerman in de zone?</b></p> <p>Dit artikel stelt dat het beroepspersoneelslid verlof krijgt om een stage te doen in een betrekking bij een overheidsdienst. Er wordt niet bij vermeld dat het moet gaan om een andere overheidsdienst dan diegene waar hij al tewerkgesteld is. Het kan dus gaan om de zone waar hij al personeelslid is.</p> <p>Het verlof wordt toegestaan voor de duur van de stage. Het verlof wordt niet vergoed. Het beroepspersoneelslid dat wenst een verlof te krijgen bij toepassing van dit artikel, meldt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum waarop het verlof zal ingaan en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk ten minste één maand voor het begin van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde, op aanvraag van de betrokkene, een kortere termijn aanvaardt. Deze persoon hoeft dus niet zijn ontslag in te dienen of de zone hoeft hem niet te ontslaan. Hij blijft als het ware in zijn oude functie maar krijgt daar een verlof voor de duur van de stage als kapitein. Komt er een einde aan die stage en kan hij niet benoemd worden als kapitein, dan valt hij gewoon terug in zijn oude functie van brandweerman.</p>	<p><b>Q2 Un sapeur-pompier professionnel de la zone postule pour une autre fonction (capitaine professionnel) dans la même zone via une procédure de recrutement. Doit-il démissionner en tant que sapeur-pompier professionnel dans la zone pour pouvoir commencer son stage? Quid si, par la suite, il échoue à sa formation de brevet OFF2? Peut-il encore retourner à sa fonction de sapeur-pompier dans la zone ?</b></p> <p>Le présent article prévoit que le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour effectuer un stage ou une période d'essai dans une fonction au sein d'un service public. Il ne prévoit pas qu'il doit s'agir d'un service public autre que celui qui l'emploie. Il peut dès lors s'agir de la zone dont il est déjà membre du personnel.</p> <p>Le congé est accordé pour la durée du stage. Le congé n'est pas indemnisé. Le membre du personnel professionnel qui souhaite obtenir un congé en application de cet article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours ainsi que sa durée. Cette communication aura lieu par écrit au minimum un mois avant le début du congé, sauf si le commandant ou son délégué accepte un délai inférieur, à la demande de l'intéressé.</p> <p>Cette personne ne doit donc pas présenter sa démission ou la zone ne doit pas le licencier. Il reste pour ainsi dire dans son ancienne fonction, mais bénéficie d'un congé pour la durée du stage en tant que capitaine. A l'issue du stage et s'il ne peut pas être nommé en tant que capitaine, il retourne dans son ancienne fonction de sapeur-pompier.</p>

<b>Onderafdeling 3. - Verlof voor opdracht van algemeen belang</b>	<b>Sous-section 3. - Congé pour mission d'intérêt général</b>
<b>Art. 210.</b> § 1. De raad kan, na het advies van de commandant te hebben gevraagd, aan het beroepspersoneelslid een verlof voor opdracht van algemeen belang toekennen. Het gaat met name om nationale en internationale opdrachten in het kader van de ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.	<b>Art. 210.</b> § 1 <sup>er</sup> . Le conseil, après avoir demandé l'avis du commandant, peut accorder au membre du personnel professionnel un congé pour une mission d'intérêt général. Il s'agit notamment de missions nationales et internationales dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.
§ 2. Het verlof wordt niet vergoed, tenzij de zone er anders over beslist op voorwaarde dat de uitoefening van de opdracht niet het voorwerp uitmaakt van een loon.	§ 2. Le congé n'est pas rémunéré, à moins que la zone en décide autrement à la condition que l'exercice de la mission ne fasse pas l'objet d'un salaire.
§ 3. De raad beslist, na voorafgaand advies van de commandant en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking van het beroepspersoneelslid in verlof voor opdracht als vacant moet worden beschouwd.	§ 3. Après avis préalable du commandant et en fonction des besoins du service, le conseil décide si la fonction du membre du personnel professionnel en congé pour mission doit être considérée comme vacante.
Het beroepspersoneelslid van wie het verlof voor opdracht ten einde loopt, keert terug naar zijn betrekking in de zone waar het werkte voor de aanvang van zijn verlof voor opdracht of wordt er, in voorkomend geval, wedertewerkgesteld in een gelijkaardige functie. De wedertewerkstelling kan slechts plaatsvinden indien de betrekking werkelijk voorzien werd als gevolg van de aanwending van paragraaf 3, eerste lid.	Le membre du personnel professionnel, dont le congé pour mission prend fin, réintègre son emploi dans la zone où il travaillait avant le début de son congé pour mission ou y est, le cas échéant, réaffecté dans une fonction similaire. La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre du paragraphe 3, alinéa 1 <sup>er</sup> .
<b>Art. 211.</b> Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden, kan de raad ieder ogenblik een einde maken aan het verlof van het beroepspersoneelslid.	<b>Art. 211.</b> Moyennant un délai de préavis de minimum trois mois, le conseil peut à tout moment mettre fin au congé du membre du personnel professionnel.
Het beroepspersoneelslid kan op ieder ogenblik een einde maken aan het verlof, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste twee maanden tenzij de raad een kortere termijn aanvaardt.	Le membre du personnel professionnel peut à tout moment mettre fin à son congé, moyennant un délai de préavis de deux mois, à moins que le conseil n'accepte un délai plus court.
Het beroepspersoneelslid wiens opdracht onderbroken wordt, stelt zich ter beschikking van zijn zone. Indien het zonder geldige reden weigert of verwaarloost dit te doen, wordt het per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum in gebreke gesteld om de redenen van zijn afwezigheid te laten kennen. Ingeval van afwezigheid van antwoord of onvoldoende antwoord binnen een termijn van vijf dagen wordt het ambtshalve ontslagen.	Le membre du personnel professionnel dont la mission est interrompue se met à la disposition de sa zone. S'il refuse ou néglige ce point sans motif valable, il est mis en demeure par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, de faire connaître les motifs de son absence. En l'absence de réponse dans un délai de cinq jours ou en cas de réponse insatisfaisante, il est démis d'office.
<b>Afdeling 8. - Verloven toegekend aan de reservisten van het leger</b>	<b>Section 8. - Congés octroyés aux réservistes de l'armée</b>
<b>Art. 212.</b> De beroepspersoneelsleden die in vreedstijd militaire prestaties leveren, genieten het verlof vermeld in het koninklijk besluit van 1 juni	<b>Art. 212.</b> Le membre du personnel professionnel qui accomplit, en temps de paix, des prestations militaires bénéficie du congé visé à l'arrêté royal

<p>1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die, in vredetijd, militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden.</p>	<p>du 1<sup>er</sup> juin 1964 fixant la position administrative de certains agents des administrations de l'Etat qui accomplissent, en temps de paix, des prestations militaires ou des services en exécution de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience.</p>
<p><b>V1 Is het mogelijk om verloven toegekend aan de reservisten van het leger te weigeren of te beperken?</b></p> <p>In deze bepaling en in het KB van 1/6/1964 waarnaar verwezen wordt, staan geen mogelijkheden van beperkingen of weigeringen van dit soort verlof.</p> <p>Er bestaat evenmin een KB dat voor het personeel van de hulpverleningszones uitvoering geeft aan art. 77, tweede lid van de wet van 16/5/2001 houdende statuut van de militairen van het reserviekader van de krijgsmacht.</p> <p>De wet van 16/5/2001 zelf bepaalt in artikel 77, eerste lid dat verloven moeten toegestaan worden “zowel met het oog op hun opleiding als met het oog op hun bevordering”. En dat die verloven “niet in mindering worden gebracht van de verloven die belanghebbenden normaal kunnen genieten.”</p> <p>Hoewel er een beperking bestaat van de gewone wederoproeping (art. 34, eerste lid, 1<sup>o</sup> en tweede lid, wet 16/5/2001), bestaat die niet voor de spoedwederoproeping (art. 34, 2<sup>o</sup> - 4<sup>o</sup> wet 16/5/2001). De verloven met het oog op bevorderingen (de bijkomende prestaties – art. 38 wet 16/5/2001 + art. 77 e.v. KB 3/5/2003) zijn beperkt tot 60 dagen per promotie (art. 57, tweede lid wet 16/5/2001).</p> <p>De enige mogelijkheid om een verlof te weigeren zou bestaan wanneer het maximum van de gewone wederoproeping overschreden wordt en er ook geen sprake is van een spoedoproeping of een oproeping voor opleiding of bevordering het maximum van zestig dagen per promotie zou overschrijden.</p> <p>Het is raadzaam om bij de melding van het verlof duidelijk aan te geven over welk soort oproeping het gaat, zodat bijgehouden kan worden wanneer de grenzen overschreden zouden worden.</p> <p><i>Update 26/02/2021</i></p>	<p><b>Q1 Est-il possible de refuser ou de limiter le congé accordé aux réservistes de l'armée ?</b></p> <p>Dans la présente disposition et dans l'AR du 01/06/1964 auquel il est fait référence, il n'y a pas de possibilités de restrictions ou de refus de ce type de congé.</p> <p>Il n'existe pas non plus d'AR qui exécute, pour le personnel des zones de secours, l'article 77, alinéa 2, de la loi du 16/05/2001 portant statut des militaires du cadre de réserve des forces armées.</p> <p>La loi du 16/05/2001 même stipule à l'article 77, premier alinéa que les congés doivent être accordés « tant pour leur instruction que pour leur avancement ». Et que « ces congés ne sont pas décomptés de ceux dont les intéressés peuvent normalement bénéficier ».</p> <p>Bien qu'il y ait une restriction sur le rappel ordinaire (art. 34, alinéa premier 1<sup>o</sup> et alinéa deux, loi du 16/05/2001), elle n'existe pas en cas de rappel d'urgence (art.34, 2<sup>o</sup> - 4<sup>o</sup> loi 16/05/2001). Les congés pour promotion (les prestations complémentaires - art. 38 loi 16/05/2001 + art. 77 et suivants AR 03/05/2003) sont limités à 60 jours par promotion (art.57, alinéa deux loi 16/05/2001).</p> <p>La seule possibilité de refuser un congé serait que le maximum de rappels ordinaires est dépassé et qu'il n'y a pas non plus d'appel d'urgence ou si un appel à la formation ou à la promotion dépasse le maximum de soixante jours par promotion.</p> <p>Il est conseillé d'indiquer clairement le type de rappel lors de la notification du congé, afin de pouvoir constater quand les limites sont dépassées. <i>Update 26/02/2021</i></p>
<p><b>Afdeling 9. - Moederschapsbescherming</b></p>	<p><b>Section 9. - Protection de la maternité</b></p>
<p><b>Art. 213.</b> Het beroepspersoneelslid geniet de verloven toegekend met het oog op de moederschapsbescherming krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971. Het beroepspersoneelslid behoudt het recht op wedde tijdens het moederschapsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene elke beroepsactiviteit stopzet in zijn hoedanigheid van beroepspersoneelslid.</p>	<p><b>Art. 213.</b> Les congés accordés en vue de la protection de la maternité sont accordés au membre du personnel professionnel en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le membre du personnel professionnel conserve le droit à un traitement pendant le congé de maternité, à condition que l'intéressé cesse toute activité exercée en qualité de membre du personnel professionnel.</p>

<p><b>Art. 214.</b> In geval van verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging van het beroepspersoneelslid doorbetaald tijdens de duur van de verlenging.</p>	<p><b>Art. 214.</b> En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, alinéa 6, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la rémunération du membre du personnel professionnel continue à être payée pendant la durée de la prolongation.</p>
<p><b>Art. 215. § 1.</b> In geval van overlijden van de moeder, heeft het beroepspersoneelslid dat de vader van het kind is, recht op vaderschapsverlof waarvan de duur het gedeelte van het moederschapsverlof, dat door de moeder niet was opgenomen op het ogenblik van haar overlijden, niet mag overschrijden. Het beroepspersoneelslid dat de vader is van het kind en dat vaderschapsverlof wenst te krijgen, deelt dit schriftelijk mee aan de commandant of zijn afgevaardigde binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder. Dit geschrift vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de waarschijnlijke duur ervan. Een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder wordt zo snel mogelijk getoond.</p>	<p><b>Art. 215. § 1<sup>er</sup>.</b> En cas de décès de la mère, le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant a droit au congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du congé de maternité n'ayant pas été prise par la mère au moment de son décès. Le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le commandant ou son délégué dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.</p>
<p>§ 2. Bij een ziekenhuisopname van de moeder, heeft het beroepspersoneelslid dat de vader van het kind is, recht op vaderschapsverlof, dat ten vroegste op de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind begint, op voorwaarde dat de ziekenhuisopname van de moeder meer dan zeven dagen duurt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.</p>	<p>§ 2. Lors d'une hospitalisation de la mère, le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant a droit au congé de paternité, qui débute au plus tôt le huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.</p>
<p>Het vaderschapsverlof vervalt op het ogenblik waarop de ziekenhuisopname van de moeder eindigt en uiterlijk aan het einde van de periode overeenstemmend met het gedeelte van het moederschapsverlof dat nog niet was opgenomen door de moeder op het ogenblik van haar ziekenhuisopname.</p>	<p>Le congé de paternité expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondant à la partie du congé de maternité qui n'était pas encore prise par la mère au moment de son hospitalisation.</p>
<p>Het beroepspersoneelslid dat de vader is van het kind en dat vaderschapsverlof wenst te krijgen, deelt dit schriftelijk mee aan de commandant of zijn afgevaardigde. Dit geschrift vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de waarschijnlijke duur ervan. De verlofaanvraag wordt gesteund op een attest waarin de duur van de ziekenhuisopname van de moeder boven de zeven dagen die volgen op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft, bevestigd wordt.</p>	<p>Le membre du personnel professionnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le commandant ou son délégué. Cet écrit mentionne la date de début du congé de paternité et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.</p>
<p><b>Art. 216. § 1.</b> Het vrouwelijke beroepspersoneelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.</p>	<p><b>Art. 216. § 1<sup>er</sup>.</b> Le membre du personnel professionnel féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.</p>
<p>In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover dit blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het vrouwelijke beroepspersoneelslid recht heeft op</p>	<p>Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel professionnel féminin a le droit de prendre des pauses</p>

borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.	d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.
§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid heeft recht per gepresteerde prestatie van vier uur, op een pauze die genomen moet worden tijdens deze prestatie. Als het vrouwelijk beroepspersoneelslid recht heeft op meerdere pauzes tijdens een prestatie, kan zij deze opnemen in één keer of meerdere keren tijdens die prestatie.	§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. Le membre du personnel professionnel féminin a droit, par tranche de prestation de quatre heures, à une pause à prendre pendant cette même prestation. Lorsque le membre du personnel professionnel féminin a droit à plusieurs pauses au cours de la prestation, elle peut les prendre en une ou plusieurs fois sur cette même prestation.
De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties inbegrepen.	La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est comprise dans la durée des prestations.
Het vrouwelijke beroepspersoneelslid dient met de hiërarchische meerdere overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.	Le(s) moment(s) de la prestation au(x)quel(s) le membre du personnel professionnel féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre le membre du personnel professionnel féminin et le supérieur hiérarchique. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement du travail.
§ 3. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid dat wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk haar hiërarchische meerdere hiervan op de hoogte een maand op voorhand, tenzij deze een kortere termijn aanvaardt.	§ 3. Le membre du personnel professionnel féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit un mois à l'avance son supérieur hiérarchique, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai.
Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke beroepspersoneelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.	Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix du membre du personnel professionnel féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.
Nadien bezorgt het vrouwelijke beroepspersoneelslid aan haar functionele meerdere elke maand een attest of een medisch getuigschrift.	Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel professionnel féminin chaque mois à son supérieur fonctionnel.
<b>Afdeling 10. - Verlof voor Loopbaanonderbreking</b>	<b>Section 10. - Congé pour interruption de carrière</b>
<b>Art. 217.</b> § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt verlof om zijn loopbaan te onderbreken onder het stelsel van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen. [De bepalingen van Hoofdstuk 4 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 zijn niet van toepassing op de zone.] Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 54 (inw. 1 januari 2015 <sup>2</sup> ) (B.S. 20.02.2018)	<b>Art. 217.</b> § 1 <sup>er</sup> . Le membre du personnel professionnel bénéficie d'un congé pour interruption de la carrière accordé selon le régime fixé par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant les dispositions sociales et l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations. [Les dispositions du Chapitre 4 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 ne sont pas d'application à la zone.]

<sup>2</sup> behalve voor de prezones vermeld in artikel 220, § 1, tweede lid, van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, voor wie artikel 54 in werking treedt op de datum bepaald door de raad waarop de brandweerdienst in de zone geïntegreerd wordt, en ten laatste op 1 januari 2016) (B.S. 20.02.2018)

	<p>ainsi complété par A.R. du 26 janvier 2018, art. 54. (effets le 1er janvier 2015<sup>3</sup>) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>[Het verlof voor loopbaanonderbreking wordt niet vergoed.] Aldus aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 34, 1° (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>[A.R. du 21 juin 2022, art. 34, 1° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - Le congé pour interruption de carrière n'est pas rémunéré.]</p>
<p><b>V1 Onder welke regels vallen de personeelsleden van de zones voor wat betreft loopbaanonderbreking (LBO)? Gelden dezelfde regels verder (cfr lokaal bestuur) of niet? Is het anders voor administratief en technisch personeel als voor brandweerpersoneel?</b> Wat betreft de regeling voor LBO voor het operationeel personeel (beroeps), verwijst artikel 217 naar de herstellwet van 22.1.1985 en het KB van 7.5.1999 (regeling federaal personeel). De beroepsbrandweelieden vallen dus onder het stelsel van het federaal personeel (via assimilatie gedaan door de federale Ministerraad), met dien verstande dat ze enkel voltijdse LBO kunnen nemen, tenzij wat betreft de 3 thematische vormen van LBO.  Voor het administratief personeel is het de zone die zal bepalen welke regeling van toepassing is. FOD WASO heeft bevestigd dat se zones bevoegd zijn om het recht op loopbaanonderbreking voor het administratief personeel zelf te regelen in hun administratief statuut: ofwel werken ze zelf een regeling uit ofwel verwijzen ze naar een bestaande regeling (bv het stelsel van toepassing op het gemeentepersoneel). De regeling van het gemeentepersoneel is dus niet automatisch van toepassing.  Wat betreft het recht op uitkering voor het administratief personeel heeft de FOD WASO bevestigd dat de zones en hun administratief personeel vallen onder de Herstellwet van 22.1.1985 en dat zij uitkeringen genieten conform de bepalingen van het KB van 2.1.1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. De RVA heeft dit meegedeeld aan de werkloosheidsbureaus, zodat de dossiers zo snel mogelijk gedeblokkeerd kunnen worden.</p>	<p><b>Q1 Quelles sont les règles auxquelles les membres du personnel des zones sont soumis pour ce qui concerne l'interruption de carrière? Les mêmes règles continueront-elles à s'appliquer (cf. administration locale) ou non? En est-il autrement pour le personnel administratif et technique?</b> En ce qui concerne l'interruption de la carrière du personnel opérationnel (professionnel), l'article 217 renvoie à la loi de redressement du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 7 mai 1999 (régime du personnel fédéral). Les pompiers professionnels relèvent donc du régime du personnel fédéral (via assimilation faite par le conseil des ministres fédéral), étant entendu qu'ils ne peuvent prendre qu'une interruption de carrière à temps plein, sauf en ce qui concerne les trois formes thématiques d'interruption de carrière. Pour le personnel administratif, c'est la zone qui déterminera le régime d'application. Le SPF ETCS a confirmé que les zones sont compétentes pour régler elles-mêmes, au niveau de leur statut administratif, le droit à l'interruption de carrière pour le personnel administratif: soit elles élaborent elles-mêmes une réglementation, soit elles renvoient à une réglementation existante (par ex. le régime qui est d'application au personnel communal). La réglementation du personnel communal ne s'applique donc pas automatiquement. En ce qui concerne le droit à une allocation pour le personnel administratif, le SPF ETCS a confirmé que les zones et leur personnel administratif relèvent de la loi de redressement du 22.1.1985 et qu'ils bénéficient d'allocations conformément aux dispositions de l'AR du 2.1.1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.  L'ONEM en a informé les bureaux de chômage, afin que les dossiers puissent être débloqués le plus rapidement possible.</p>
<p><b>V2 Een beroepspersoneelslid zal starten met een opleiding aspirant-inspecteur bij de lokale politie. Volgens artikel 22 van dit statuut is dit een onverenigbaarheid. Kan het personeelslid loopbaan-onderbreking nemen, zodat, moest hij niet slagen bij de politie, hij toch nog brandweerman kan blijven?</b> In dit geval is het beter om een verlof voor stage (artikel 209) te vragen. Zo is het duidelijk dat de</p>	<p><b>Q2 Un membre du personnel professionnel va commencer une formation d'aspirant-inspecteur après de la police locale. Selon l'article 22 du présent statut, c'est incompatible. Le membre du personnel peut-il interrompre sa carrière, afin que, s'il ne réussit pas dans la police, il puisse rester pompier?</b> Dans ce cas, il est préférable de demander un congé pour stage (article 209). Il est donc évident</p>

<sup>3</sup> sauf pour les prézones visées à l'article 220, § 1er, alinéa 2, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, pour lesquelles l'entrée en vigueur de l'article 54 a lieu à la date d'intégration des services d'incendie dans la zone qui est déterminée par le conseil, et au plus tard le 1er janvier 2016.



<p>benoeming als beroepsbrandweerman moet eindigen als de stage bij de politie afgelopen is en betrokkene benoemd wordt als personeelslid bij de politie. Het verlof voor stage geldt voor de duur van de stage, hoe lang die ook duurt. Bij loopbaanonderbreking is dit minder duidelijk. Daarnaast is loopbaanonderbreking ook om een andere reden minder geschikt in deze situatie: de uitkeringen voor loopbaanonderbreking zijn in principe niet cumuleerbaar met de beroepsinkomsten als stagiair bij de politie. <i>Update 26/02/2021</i></p>	<p>que la nomination en tant que pompier professionnel doit prendre fin lorsque le stage dans la police se termine et que la personne concernée est nommée comme membre du personnel de police. Le congé pour stage est accordé pour la durée du stage, quelle que soit sa durée. En cas d'interruption de carrière, c'est moins clair. Par ailleurs, l'interruption de carrière est également moins appropriée dans cette situation pour une autre raison : en principe, les indemnités pour interruption de carrière ne sont pas cumulables avec le revenu professionnel en tant que stagiaire dans la police. <i>Update 26/02/2021</i></p>
<p>§ 2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voltijds genomen, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid [, voor mantelzorg] en voor ouderschapsverlof.</p> <p>Aldus ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 34, 2° (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>§ 2. Le congé visé au paragraphe premier est pris à temps plein, à l'exception de l'interruption de la carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade [, pour les aidants proches] et pour le congé parental.</p> <p>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 34, 2° (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)</p>
<p>[Aangevuld bij K.B. van 21 juni 2022, art. 34, 3° (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022) – De zoneraad kan bij een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof in uitvoering van artikel 12/1 van het genoemde besluit van 7 mei 1999 de volgende aanvragen weigeren:</p> <p>1° de gehele of gedeeltelijke opsplitsing van de periode van vier maanden in periodes van een week of een veelvoud ervan, zoals bedoeld in artikel 12/1, §1, eerste lid van het genoemde besluit van 7 mei 1999;</p> <p>2° de gehele of gedeeltelijke opsplitsing van de periode van acht maanden in periodes van een maand of een veelvoud ervan, zoals bedoeld in artikel 12/1, §2, eerste lid van het genoemde besluit van 7 mei 1999;</p> <p>3° de onderbreking van de loopbaan met één tiende, zoals bedoeld in artikel 12/1, §3, van het genoemde besluit van 7 mei 1999.]</p>	<p>[A.R. du 21 juin 2022, art. 34, 3° (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022) - En cas d'interruption de carrière pour congé parental en application de l'article 12/1 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 susvisé, le conseil peut refuser les demandes suivantes :</p> <p>1° la division complète ou partielle de la période de quatre mois en périodes d'une semaine ou en multiples de celles-ci, telle que visée à l'article 12/1, §1er, alinéa 1er de l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité ;</p> <p>2° la division complète ou partielle de la période de huit mois en périodes d'un mois ou en multiples de celles-ci, telle que visée à l'article 12/1, § 2, alinéa 1er de l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité.</p> <p>3° l'interruption de la carrière d'un dixième, visée à l'article 12/1, § 3 de l'arrêté royal du 7 mai 1999 précité.]</p>
<p><b>V2 Kan men deeltijds administratief personeelslid en deeltijd beroepsbrandweerman zijn in dezelfde zone?</b></p> <p>De functie van beroepsbrandweerman is altijd voltijds. Enkel de thematische loopbaanonderbrekingen kunnen leiden tot deeltijds werken.</p>	<p><b>Q2 Peut-on être membre du personnel administratif à temps partiel et pompier professionnel à temps partiel dans la même zone?</b></p> <p>La fonction de pompier professionnel est toujours à temps plein. Seules les interruptions de carrière thématiques sont susceptibles d'entraîner une prestation à temps partiel.</p>
<p><b>Art. 218.</b> Onder voorbehoud van artikel 194 is loopbaanonderbreking een recht van elk beroepspersoneelslid.</p>	<p><b>Art. 218.</b> Sous réserve de l'article 194, le congé pour interruption de la carrière est un droit pour chaque membre du personnel professionnel.</p>
<p><b>V1 Wie heeft recht op loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof?</b></p> <p>Rekening houdend met artikel 194 hebben de zonecommandant en de majoors en kolonels geen</p>	<p><b>Q1 Qui a droit à l'interruption de carrière et au congé parental ?</b></p> <p>Conformément à l'article 194, le commandant de zone et les majors et colonels n'ont pas droit à</p>

recht op gewone loopbaanonderbreking (behalve als de raad het machtigt), maar wel op de 3 thematische vormen van loopbaanonderbreking, nl LBO voor palliatieve zorgen, LBO voor verzorging ziek familielid en LBO voor ouderschapsverlof.	l'interruption de carrière ordinaire (sauf si le conseil l'autorise), mais bien aux trois formes thématiques d'interruption de carrière, à savoir l'interruption de carrière pour soins palliatifs, pour l'assistance ou les soins d'un membre de la famille malade et pour le congé parental.
<b>Afdeling 11. - Adoptie- en opvangverlof</b>	<b>Section 11. - Congé d'adoption et le congé d'accueil</b>
<p><b>Art. 219<sup>4</sup>.</b> [Vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art. 35 (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022) – § 1. Een adoptieverlof wordt toegestaan gedurende een periode van maximum zes weken aan het beroepspersoneelslid dat een minderjarig kind adopteert.</p> <p>Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:</p> <p>1° met twee weken vanaf 1 januari 2021; 2° met drie weken vanaf 1 januari 2023; 3° met vier weken vanaf 1 januari 2025; 4° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.</p> <p>In geval van twee adoptieouders worden deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld.</p> <p>Het tweede lid is enkel van toepassing op aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 2 vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking en voor zover het adoptieverlof ten vroegste aanvangt vanaf diezelfde datum van inwerkingtreding.</p> <p>Het verlof kan worden gesplitst in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de zeven maanden na de opname van het kind in het gezin van het beroepspersoneelslid. In het kader van een interlandelijke adoptie kan het beroepspersoneelslid op zijn vraag ten hoogste vier weken van dit verlof opnemen vooraleer het kind effectief in het gezin wordt opgenomen om de daadwerkelijke opvang van het kind in zijn gezin voor te bereiden.</p>	<p><b>Art. 219<sup>5</sup>.</b> [remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 35. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - §1er. Un congé d'adoption est accordé pendant une période de maximum six semaines au membre du personnel professionnel qui adopte un enfant mineur.</p> <p>Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :</p> <p>1° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 ; 2° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 ; 3° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 ; 4° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.</p> <p>S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires.</p> <p>L'alinéa 2 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 2 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé d'adoption prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.</p> <p>Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les sept mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille du membre du personnel professionnel. Dans le cadre d'une adoption internationale, le membre du personnel professionnel peut, à sa demande, prendre maximum quatre semaines de ce congé avant que l'enfant ne soit effectivement accueilli dans la famille afin de préparer l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.</p>

<sup>4</sup> Enkel van toepassing op aanvragen die worden ingediend vanaf 1 januari 2021 en voor zover het verlof ten vroegste aanvangt vanaf 1 januari 2021. Voor de aanvragen van het adoptieverlof na 1 januari 2021 begint de termijn van zeven maanden pas te lopen op de dag van de bekendmaking van dit besluit in het Belgisch Staatsblad (=22 augustus 2022). - K.B. van 21 juni 2022, art. 61 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)

<sup>5</sup> S'applique aux demandes introduites à partir du 1er janvier 2021 et à la condition que le congé commence au plus tôt le 1er janvier 2021. Pour les demandes de congé d'adoption postérieures au 1er janvier 2021, le délai de sept mois commence à courir le jour de la publication au Moniteur belge (le 22 août 2022) - A.R. du 21 juin 2022, art.61. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

<p>§ 2. Het beroepspersoneelslid dat het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel deelt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. De mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.</p> <p>Het beroepspersoneelslid dient de volgende documenten voor te leggen:</p> <p>1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan het beroepspersoneelslid wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste vier weken te verkrijgen vooraleer het kind wordt opgenomen in het gezin;</p> <p>2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt om het resterend verlof te kunnen opnemen;</p> <p>3° een verklaring op eer die, al naargelang het geval, de verdeling van de bijkomende weken adoptieverlof tussen de twee adoptieouders of de toewijzing van deze weken aan de enige adoptieouder die van dit verlof gebruik maakt, vastlegt. Deze verklaring op eer is enkel nodig als het adoptiegezin bestaat uit twee adoptieouders.</p>	<p>§ 2. Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le commandant ou son délégué n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.</p> <p>Le membre du personnel professionnel doit présenter les documents suivants :</p> <p>1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale communautaire compétente, qui confirme l'attribution de l'enfant au membre du personnel professionnel pour obtenir le congé de quatre semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille;</p> <p>2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant;</p> <p>3° une déclaration sur l'honneur attestant, selon le cas, de la répartition des semaines supplémentaires de congé d'adoption entre les deux parents adoptifs ou de l'attribution de ces semaines au seul parent adoptif qui utilise ce congé. Cette déclaration sur l'honneur n'est nécessaire que si la famille adoptive se compose de deux parents adoptifs.</p>
<p>§ 3. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten worden toegekend in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag.</p> <p>De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.</p> <p>De maximumduur van het adoptieverlof wordt verminderd met twee weken, wanneer de ambtenaar voor hetzelfde kind een omstandigheidsverlof in toepassing van artikel 201, § 1, 4° heeft genoten.</p> <p>De maximumduur van het adoptieverlof wordt verminderd met het aantal weken opvangverlof in toepassing van artikel 220 dat de ambtenaar reeds heeft genoten voor hetzelfde kind.]</p>	<p>§ 3. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.</p> <p>La durée maximale du congé d'adoption est allongé de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.</p> <p>La durée maximale du congé d'adoption est réduite de deux semaines, lorsque le membre du personnel professionnel a obtenu pour le même enfant un congé de circonstances en application de l'article 201, §1er, 4°.</p> <p>La durée maximale du congé d'adoption est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 220, que le membre du personnel professionnel a déjà obtenu pour le même enfant.]</p>

<p><b>Art. 220.</b> Het beroepspersoneelslid [krijgt verlof voor opvang]<sup>1</sup> wanneer een kind beneden de leeftijd van tien jaar in zijn gezin opgenomen wordt met het oog op pleegvoogdij [...].</p>	<p><b>Art. 220.</b> Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel professionnel qui assure la tutelle d'un enfant de moins de dix ans [...].</p>
<p><sup>1</sup> Erratum B.S. 22.01.2015  <sup>2</sup> Aldus opgeheven bij K.B. van 21 juni 2022, art. 36, 1° (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 21 juin 2022, art. 36, 1° (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022)</p>
<p>Het verlof is beperkt tot vier weken wanneer het kind ouder is dan drie jaar en tot zes weken wanneer het kind de leeftijd van drie jaar nog niet bereikt heeft. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin van het beroepspersoneelslid opgenomen wordt en kan niet gesplitst worden.</p>	<p>Le congé est de quatre semaines au plus pour un enfant de plus de trois ans et de six semaines au plus lorsque l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de trois ans. Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.</p>
<p>[<i>Toegevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 36, 2°</i> (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022) – De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten worden toegekend in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag.]</p>	<p>[<i>A.R. du 21 juin 2022, art. 36, 2°</i> (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.]</p>
<p><b>Art. 221.</b> [<i>Vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art. 37</i> (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022) – § 1. Een pleegzorgverlof wordt toegestaan aan het beroepspersoneelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door een Gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van "l'Aide à la Jeunesse, door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand of door de "Jugendhilfedienst voor de vervulling van de verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd. De duur van het verlof mag zes werkdagen per jaar niet overschrijden.</p> <p>§ 2. Onder pleegouder moet worden verstaan de persoon die is aangesteld en vernoemd in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van één van de instellingen, opgesomd in § 1, eerste lid. Onder pleeggezin moet worden verstaan, het gezin van de persoon of van de personen die als pleegouder werd(en) aangesteld in de zin van het eerste lid.</p> <p>De plaatsing omvat alle vormen van plaatsing in het gezin waartoe kan worden besloten in het kader van een pleegzorgmaatregel, zowel de plaatsing van minderjarige personen, als de plaatsing van personen met een handicap.</p> <p>§ 3. De soorten verplichtingen, opdrachten en situaties waarvoor het verlof met het oog op het</p>	<p><b>Art. 221.</b> [<i>remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 37.</i> (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) – § 1er. Un congé pour soins d'accueil est accordé au membre du personnel professionnel qui a été désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une Communauté, par les services de l'Aide à la Jeunesse, par « het Comité Bijzondere Jeugdbijstand » ou par le « Jugendhilfedienst » pour remplir les obligations et les missions ou pour faire face à des situations qui découlent du placement dans sa famille d'une ou de plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement. La durée du congé ne peut pas dépasser six jours ouvrables par an.</p> <p>§ 2. Par parent d'accueil, il faut entendre la personne qui est désignée et nommée par une décision officielle émanant d'un des organismes visés au § 1er, alinéa 1er. Par famille d'accueil, il faut entendre la famille de la personne ou des personnes qui sont désignées comme parent(s) d'accueil au sens de l'alinéa 1er.</p> <p>Le placement comprend toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées dans le cadre des mesures de placement, aussi bien le placement de mineurs d'âge, que le placement de personnes avec un handicap.</p> <p>§ 3. Les types d'obligations, missions et situations pour lesquels le congé est prévu dans le</p>

<p>verstrekken van pleegzorgen geldt, hebben betrekking op de volgende gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie en waarbij de tussenkomst van de ambtenaar vereist is, en dit voor zover dit niet kan plaatsvinden buiten de normale diensturen.</p> <p>a) alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;</p> <p>b) contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of met derden die belangrijk zijn voor het pleegkind en de pleeggast;</p> <p>c) contacten met de dienst voor pleegzorg.</p> <p>In andere dan de hiervoor vermelde situaties geldt het recht op verlof voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dergelijk verlof noodzakelijk is.</p> <p>§ 4. Het beroepspersoneelslid dat gebruik maakt van het verlof met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, is ertoe gehouden de commandant of zijn afgevaardigde hiervan ten minste twee weken op voorhand te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de commandant of zijn afgevaardigde zo spoedig mogelijk verwittigen.</p> <p>Om het verlof te kunnen genieten, moet het beroepspersoneelslid het bewijs leveren dat hij pleegouder is aan de hand van de formele aanstellingsbeslissing uitgaande van één van de in § 1, eerste lid, bedoelde instellingen.</p> <p>Op verzoek van de commandant of zijn afgevaardigde, levert het beroepspersoneelslid aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel, het bewijs van de gebeurtenissen die zijn afwezigheid op het werk rechtvaardigen.]</p>	<p>but de dispenser des soins d'accueil, concernent les événements suivants qui sont en rapport avec la situation de placement et dans lesquels l'intervention du membre du personnel professionnel est requise, et ce pour autant que cela ne puisse se faire en dehors des heures normales de service.</p> <p>a) tous types d'audience auprès des autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil ;</p> <p>b) les contacts du parent d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents ou des tiers qui sont importants pour l'enfant ou la personne placée ;</p> <p>c) les contacts avec le service de placement.</p> <p>Dans les situations autres que celles mentionnées ci-dessus, le droit au congé ne s'applique que pour autant que le service de placement compétent délivre une attestation qui précise pourquoi un tel congé est indispensable.</p> <p>§ 4. Le membre du personnel professionnel qui fait usage du congé dans le but de dispenser des soins d'accueil est tenu d'en informer le commandant ou son délégué au moins 2 semaines à l'avance. Dans le cas où il n'en a pas la possibilité, il doit avertir le commandant ou son délégué le plus vite possible.</p> <p>Pour pouvoir bénéficier du congé, le membre du personnel professionnel doit prouver qu'il est parent d'accueil, au moyen d'une décision officielle émanant d'un des organismes visés au §1er, alinéa 1er.</p> <p>A la demande du commandant ou de son délégué, le membre du personnel professionnel apporte la preuve de l'évènement qui légitime son absence au travail à l'aide des documents appropriés ou à défaut par tout autre moyen de preuve.]</p>
<p><b>Art. 222<sup>6</sup></b> .[Vervangen bij K.B. van 21 juni 2022, art. 38 (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022) – § 1. Onverminderd artikel 221, heeft het beroepspersoneelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door een gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van "l'Aide à la Jeunesse", door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand of door de "Jugendhilfedienst" en die naar aanleiding een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken.</p>	<p><b>Art. 222<sup>7</sup></b> .[remplacé par A.R. du 21 juin 2022, art. 38. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - § 1er. Sans préjudice de l'article 221, le membre du personnel professionnel qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse, par le « Comité Bijzondere Jeugdbijstand » ou par le « Jugendhilfedienst » et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum six semaines.</p>

<sup>6</sup> Enkel van toepassing op aanvragen die worden ingediend vanaf 1 januari 2021 en voor zover het verlof ten vroegste aanvangt vanaf 1 januari 2021. - K.B. van 21 juni 2022, art. 61 (inw. 22 augustus 2022) (B.S. 12.08.2022)

<sup>7</sup> S'appliquent aux demandes introduites à partir du 1er janvier 2021 et à la condition que le congé commence au plus tôt le 1er janvier 2021. - A.R. du 21 juin 2022, art. 61. (vig. 22 août 2022) (M.B. 12.08.2022)

<p>Indien het beroepspersoneelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken pleegouderverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.</p> <p>Het pleegouderverlof van zes weken per ouder wordt als volgt opgetrokken voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen:</p> <p>1° met twee weken vanaf 1 januari 2021; 2° met drie weken vanaf 1 januari 2023; 3° met vier weken vanaf 1 januari 2025; 4° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.</p> <p>Het derde lid is enkel van toepassing op aanvragen gebeurd overeenkomstig paragraaf 3 vanaf de inwerkingtreding van de betrokken optrekking en voor zover het pleegouderverlof ten vroegste aanvangt vanaf diezelfde datum van inwerkingtreding.</p> <p>Indien het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het kind, worden de bijkomende weken bedoeld in het derde lid onderling tussen hen verdeeld.</p> <p>§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder langdurige pleegzorg verstaan: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven.</p> <p>§ 3. Om het recht op pleegouderverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het beroepspersoneelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.</p> <p>Het beroepspersoneelslid dat het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel deelt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. De mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.</p> <p>Het beroepspersoneelslid dient, ten laatste bij de aanvang van het pleegouderverlof, de volgende documenten voor te leggen:</p> <p>1° de documenten ter staving van de gebeurtenis die het recht op pleegouderverlof doet ontstaan; 2° een verklaring op eer die, al naargelang het geval, de verdeling van de bijkomende weken pleegouderverlof tussen de twee pleegouders of de toewijzing van deze weken aan de enige</p>	<p>Dans le cas où le membre du personnel professionnel choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé parental d'accueil, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.</p> <p>Le congé parental d'accueil de six semaines par parent est allongé de la manière suivante pour le parent d'accueil ou pour les deux parents d'accueil ensemble :</p> <p>1° de deux semaines à partir du 1er janvier 2021 ; 2° de trois semaines à partir du 1er janvier 2023 ; 3° de quatre semaines à partir du 1er janvier 2025 ; 4° de cinq semaines à partir du 1er janvier 2027.</p> <p>L'alinéa 3 ne s'applique qu'aux demandes introduites conformément au paragraphe 3 à partir de l'entrée en vigueur de l'allongement concerné et pour autant que le congé parental d'accueil prenne cours au plus tôt à partir de la même date d'entrée en vigueur.</p> <p>Si la famille d'accueil comprend deux personnes, qui sont désignées ensemble comme parent d'accueil de l'enfant, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées à l'alinéa 3.</p> <p>§ 2. Pour l'application de cet article, on entend par placement familial de longue durée : le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.</p> <p>§ 3. Pour pouvoir exercer le droit au congé parental d'accueil, ce congé doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du membre du personnel professionnel dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.</p> <p>Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier du congé par application du présent article communique au commandant ou à son délégué la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. La communication se fait par écrit au minimum un mois avant le début du congé, sauf si le commandant ou son délégué accepte un délai plus court à la demande de la personne intéressée.</p> <p>Le membre du personnel professionnel doit, au plus tard au début du congé parental d'accueil, présenter les documents suivants :</p> <p>1° les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé parental d'accueil; 2° une déclaration sur l'honneur attestant, selon le cas, de la répartition des semaines supplémentaires de congé parental d'accueil entre les deux parents d'accueil ou de l'attribution de ces</p>
---	--

<p>pleegouder die van dit verlov gebruik maakt, vastlegt. Deze verklaring op eer is enkel nodig als het pleeggezin bestaat uit twee pleegouders.</p> <p>§ 4. De maximumduur van het pleegouderverlov wordt verdubbeld, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten worden toegekend in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regeling betreffende de kinderbijslag.</p> <p>De maximumduur van het pleegouderverlov wordt met twee weken per pleegouder verlengd ingeval van gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg. De maximumduur van het pleegouderverlov wordt verminderd met het aantal weken opvangverlov in toepassing van artikel 220 dat de ambtenaar reeds heeft genoten voor hetzelfde kind.]</p>	<p>semaines au seul parent d'accueil qui utilise ce congé. Cette déclaration sur l'honneur n'est nécessaire que si la famille d'accueil se compose de deux parents d'accueil.</p> <p>§ 4. La durée maximale du congé parental d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.</p> <p>La durée maximale du congé parental d'accueil est allongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs dans le cadre d'un placement de longue durée. La durée maximale du congé parental d'accueil est réduite du nombre de semaines de congé d'accueil en application de l'article 220, que le membre du personnel professionnel a déjà obtenu pour le même enfant.]</p>
<p><b>[Art. 222/1. Ingevoegd bij K.B. van 21 juni 2022, art. 39 (inw. 1 januari 2021) (B.S. 12.08.2022) – Het adoptieverlov, het opvangverlov, het pleegzorgverlov en het pleegouderverlov worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.</b></p> <p>Het opvangverlov wordt verminderd met het aantal werkdagen pleegzorgverlov dat reeds opgenomen werd in hetzelfde jaar voor hetzelfde kind in toepassing van artikel 221.</p> <p>Het pleegzorgverlov in toepassing van artikel 221 wordt verminderd met het aantal werkdagen opvangverlov dat reeds opgenomen werd in hetzelfde jaar.]</p>	<p><b>[Art. 222/1. A.R. du 21 juin 2022, art. 39. (effets le 1er janvier 2021) (M.B. 12.08.2022) - Le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé pour soins d'accueil et le congé parental d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service.</b></p> <p>Le congé d'accueil est réduit du nombre de jours ouvrables de congé pour soins d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année pour le même enfant en application de l'article 221.</p> <p>Le congé pour soins d'accueil en application de l'article 221 est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année.]</p>
<p><b>Afdeling 12. - Afwezigheden wegens ziekte</b></p>	<p><b>Section 12. - Absences pour maladie</b></p>
<p><b>Onderafdeling 1. - Afwezigheidsdagen wegens ziekte</b></p>	<p><b>Sous-section 1<sup>re</sup>. - Jours d'absences pour maladie</b></p>
<p><b>Art. 223.</b> Het beroepspersoneelslid, dat wegens ziekte verhinderd is zijn ambt uit te oefenen, kan, tijdens zijn hele loopbaan, eenentwintig afwezigheidsdagen wegens ziekte per twaalf maanden dienstanciënniteit krijgen. Als hij nog geen zesendertig maanden in dienst is, wordt zijn wedde niettemin gewaarborgd gedurende drieënzestig dagen.</p>	<p><b>Art. 223.</b> Pour l'ensemble de sa carrière, le membre du personnel professionnel qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des jours d'absence pour maladie à concurrence de vingt et un jours par douze mois d'ancienneté de service. S'il est en service depuis moins de trente-six mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant soixante-trois jours.</p>
<p><b>V1 Kunnen er nog ziektedagen worden opgebouwd in het nieuwe statuut?</b> Ja, a rato van 21 dagen per 12 maanden dienstanciënniteit.</p>	<p><b>Q1 Des jours de maladie peuvent-ils encore être cumulés dans le nouveau statut ?</b> Oui, à raison de 21 jours par 12 mois d'ancienneté de service.</p>

<p><b>V2 Vanaf zijn aanwerving krijgt een beroepsbrandweerman een voorschot van 63 dagen ziekte. Vanaf wanneer wordt het systeem van 21 ziektedagen van toepassing?</b></p> <p>Eerst krijgt men 63 dagen als voorschot als men nog geen 36 maanden in dienst is, op het einde van die 3 jaar wordt de afrekening gemaakt tussen wat men werkelijk opgebouwd heeft tijdens deze periode (impact van sommige verloven) en wat men opgebruikt heeft aan ziektedagen tijdens deze periode. Het is pas op het einde van het vierde jaar dat men 21 dagen (of minder) verkrijgt voor het gewerkte jaar.</p>	<p><b>Q2 A partir de son recrutement un pompier professionnel reçoit une provision de 63 jours de maladie. A partir de quand le système des 21 jours de maladie s'applique-t-il</b></p> <p>63 jours sont d'abord octroyés comme provision lorsque le membre du personnel n'a pas encore atteint les 36 mois de service. Au terme de ces trois années, on fait le décompte entre ce que le membre s'est réellement constitué durant cette période (répercussions de certains congés) et ce qu'il a déjà utilisé comme jours de maladie durant cette même période. Ce n'est qu'au terme de la quatrième année que le membre reçoit 21 jours (ou moins) pour l'année de travail.</p>
<p><b>V3 Ik werk in een 24/48u-stelsel. Als ik ziek word, hoe worden mijn ziektedagen dan in rekening gebracht?</b></p> <p>Het aantal ziektedagen is 21 dagen per twaalf maanden anciënniteit.</p> <p>Onder dag verstaat men een duur die gelijk is aan een vijfde van de wekelijkse arbeidsregeling.</p> <p>Als het beroepspersoneelslid 38u/week werkt, kan hij dus als « ziekteverlof » tot 9.576 minuten (= 21 x 7u36 minuten)krijgen.</p> <p>Als deze persoon ziek is tijdens zijn prestatie van 24u, dan houdt deze daarna nog 8.136 minuten (= 9.576 minuten - 1440 minuten) ziekteverlof over.</p>	<p><b>Q3 Je travaille en régime de 24/48h. Si je tombe malade, comment mes jours de maladie seront-ils comptabilisés ?</b></p> <p>Le nombre de jours de maladie est de 21 jours par douze mois d'ancienneté.</p> <p>On entend par jour, une durée égale à un cinquième de celle du régime de travail hebdomadaire.</p> <p>Si le membre du personnel professionnel travaille 38h/semaine, il peut donc obtenir comme « congé maladie » jusqu'à (21 x 7h36 minutes =) 9.576 minutes.</p> <p>Si cette personne est malade durant sa prestation de 24h, elle ne bénéficiera plus que de (9.576 minutes - 1440 minutes=) 8.136 minutes de congé maladie.</p>
<p><b>V4. Een personeelslid staat gepland om te werken op maandag 1/12 en dinsdag 2/12, telkens in een shift van 19u tot 7u. Zijn laatste shift eindigt dus op woensdag 3/12 om 7u. Op zondag 30/11 wordt hij ziek en gaat naar de dokter. Het medisch attest vermeldt een afwezigheid wegens ziekte van 1/12 tot en met 2/12. Is de afwezigheid wegens ziekte tijdens de 2 shifts van maandag en dinsdag gedekt door dit attest?</b></p> <p>Het medisch attest vermeldt 1/12 en 2/12, wat betekent dat de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is vanaf maandag 1/12 om 0u tot en met dinsdag 2/12 om 24u. De geplande shift loopt echter tot woensdag 3/12, 7u. Dit betekent dat het personeelslid in principe het werk moet hervatten op woensdag 3/12 om 0u00. Het is dus belangrijk erop te letten dat de dokter een attest aflevert dat de afwezigheid rechtvaardigt tot de kalenderdag waarop de shift eindigt. Indien dat niet gebeurt, zal men geacht worden het werk te hervatten om middernacht of een vorm van verlof op te nemen voor de resterende duur van de shift (in het voorbeeld: 7u). <i>Update 26/02/2021</i></p>	<p><b>Q5. Un membre du personnel est censé travailler le lundi 1/12 et le mardi 2/12, à chaque fois en shift de 19h à 7h. Son dernier shift se termine donc le mercredi 3/12 à 7h. Le dimanche 30/11, il tombe malade et se rend chez le docteur. Le certificat médical mentionne une absence pour cause de maladie du 1/12 au 2/12 inclus. L'absence pour maladie durant les 2 shifts du lundi et du mardi est-elle couverte par ce certificat ?</b></p> <p>Le certificat médical mentionne le 1/12 et le 2/12, ce qui signifie que l'absence pour maladie est justifiée à partir du lundi 1/12 à 0h jusqu'au mardi 2/12 minuit. Le shift prévu continue cependant jusqu'au mercredi 3/12 à 7h. Cela signifie que le membre du personnel est censé reprendre le travail le mercredi 3/12 à 0h. Il est donc important de veiller à ce que le médecin délivre un certificat qui justifie l'absence jusqu'au jour de calendrier auquel le shift se termine. A défaut, le membre du personnel est censé reprendre le travail à minuit ou prendre congé pour les heures restantes du shift (dans ce cas-ci, 7h). <i>Update 26/02/2021</i></p>
<p><b>V5 Een operationeel personeelslid van een hulpverleningszone is ziek gedurende een bepaalde periode. Binnen deze ziekteperiode valt een feestdag en een collectief vastgelegde vervangingsfeestdag.</b></p>	<p><b>Q5 Un membre du personnel opérationnel d'une zone de secours est malade durant une certaine période. Au cours de cette période de maladie, il y a un jour de fête et un jour de</b></p>



<p><b>Wat moet er gebeuren met de feestdagen, moeten zij aangerekend worden op het ziektekrediet van het statutair personeelslid?</b> Ziekte­dagen worden enkel gerekend voor de werkdagen, m.n. de dagen waarop de betrokkene volgens zijn dienstregeling moest werken.</p> <p>Indien het personeelslid volgens zijn dienstregeling op de feestdag moest werken, moet deze dag gezien worden als een ziekte­dag. Indien hij niet moest werken, verliest hij geen ziekte­dag.</p> <p>Indien het personeelslid volgens zijn dienstregeling moest werken op een collectief vastgelegde vervangingsfeestdag, moet deze dag gezien worden als een ziekte­dag. Collectief vastgelegde vervangingsfeestdagen zijn in principe niet van toepassing op operationeel personeel in continuedienst.</p>	<p><b>congé de remplacement fixé de manière collective.</b> <b>Les jours de fêtes doivent-ils être imputés au crédit maladie du membre du personnel ?</b> Les jours de maladie sont uniquement comptabilisés sur les jours de travail, à savoir les jours pendant lesquels l'intéressé devait travailler selon son régime de travail. Le jour de fête doit être considéré comme un jour de maladie, si l'intéressé devait travailler ce jour-là conformément à son régime de travail. S'il ne devait pas travailler ce jour-là, il ne perd pas de jour de maladie. Le jour de fête de remplacement fixé de manière collective doit également être considéré comme un jour de maladie si l'intéressé devait travailler ce jour-là conformément à son régime de travail. Les jours de fête de remplacement fixé de manière collective ne sont en principe pas d'application au personnel opérationnel en service continu.</p>
<p>Worden eveneens in aanmerking genomen, de werkelijke prestaties die het beroepspersoneelslid in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een door de Staat of een Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinrichting, psycho-medisch sociaal centrum, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut.</p>	<p>Sont également pris en compte l'ensemble des services effectifs que le membre du personnel professionnel a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou un établissement d'enseignement, un centre psycho-médicosocial, service d'orientation professionnelle ou institut pédagogique médical créé, agréé ou subventionné par l'État ou une Communauté.</p>
<p><b>V6 Wordt mijn ziekteverlof overgedragen naar mijn nieuwe zone?</b> De ziekte­dagen worden berekend op basis van dienstanciënniteit. Dit tweede lid kan wel toegepast worden. De facto zal het neerkomen op een overdracht van het ziektekrediet.</p>	<p><b>Q6 Mes jours d'absences pour maladie sont-ils transférés vers ma nouvelle zone?</b> Les jours d'absences pour maladie sont calculés sur la base de l'ancienneté de service. Le présent alinéa 2 peut être appliqué. Cela reviendra, de facto au transfert du crédit de maladie.</p>
<p><b>V7 Wordt het op grond van de anciënniteit opgebouwde ziekteverlof bij een andere werkgever opgeteld bij het voorschot van 63 dagen?</b> Dit is afhankelijk van de concrete situatie van het personeelslid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel heeft het personeelslid reeds meer ziekteverlof opgenomen dan waarop hij recht had en heeft hij bijgevolg op de dag van zijn indiensttreding een ziekteverlofkapitaal van minder dan 0 → neutralisering van het negatieve saldo en 63 dagen worden toegekend ;</li> <li>- Ofwel heeft het personeelslid op de dag van indiensttreding een ziekteverlof tussen 0 en 63 dagen → toekenning van 63 dagen (het ziekteverlof dat vóór de indiensttreding bestond, wordt 'on hold' gezet). Na 36 maanden wordt het ziekte­kapitaal opnieuw berekend, rekening houdend met de afwezigheden tijdens deze 36 maanden + de ziektekredietdagen waarover het personeelslid vóór zijn indiensttreding beschikte. Na 3 jaar, als het personeelslid niet ziek/afwezig is</li> </ul>	<p><b>Q7 Le congé de maladie accumulé par l'ancienneté de service est-il ajouté à l'avance de 63 jours ?</b> Cela dépend de la situation du membre du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit le membre du personnel a déjà pris plus de jours de congé de maladie que ce à quoi il avait droit en vertu de la présente disposition et dispose donc, au jour de son entrée en service, d'un capital maladie inférieur à 0 → effacement de l'ardoise (neutralisation du solde négatif) et octroi de 63 jours ;</li> <li>• Soit le membre du personnel a, au jour de son entrée en service, un capital maladie compris entre 0 et 63 jours → octroi de 63 jours (le capital maladie existant avant l'entrée en service est mis au frigo). Après 36 mois, le capital maladie est recalculé en tenant compte des absences au cours de ces 36 mois + des jours de crédit maladie dont l'agent disposait avant son entrée en service. Après 3 ans, s'il n'a pas été malade/absent, l'agent</li> </ul>

<p>geweest, heeft hij dus recht op 63 + het ziekteverlof dat vóór de indiensttreding bestond;</p> <p>- Ofwel heeft het personeelslid op de dag van zijn indiensttreding een ziekteverlof van meer dan 63 dagen → het heeft geen zin een virtueel kapitaal van 63 toe te kennen. Het personeelslid neemt zijn aantal dagen van zijn vorige werkgever over. Indien het systeem echter niet 21 dagen per jaar zou tellen, zoals bepaald in het statuut van de brandweerlieden, zou het saldo moeten worden aangepast volgens de anciënniteit van de dienst. Als de agent bij de NMBS bijvoorbeeld recht had op 22 dagen en 10 jaar anciënniteit heeft, moeten hem 10 van de 400 dagen worden ontnomen.</p>	<p>aura donc droit à 63 + le capital précédemment acquis ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit le membre du personnel a, au jour de son entrée en service, un capital maladie supérieur à 63 jours → pas d'utilité à lui octroyer un capital virtuel. Dans ce cas-ci, il faudra veiller à connaître le système de congé pour maladie qui était applicable avant l'entrée en service dans la zone. Toutefois, si le système ne comptabilisait pas 21 jours par an comme le prévoit le statut des pompiers, il faudra ajuster le solde en fonction de l'ancienneté de service. Par exemple, si à la SNCB, l'agent avait droit à 22 jours et qu'il a 10 ans d'ancienneté, il faudra retirer 10 jours sur les 400 à cette personne.</li> </ul>
<p>Wanneer het beroepspersoneelslid of de stagiair deeltijdse prestaties verricht heeft, worden die in aanmerking genomen naar verhouding tot de werkelijk geleverde prestaties.</p>	<p>Lorsque le membre du personnel professionnel ou le stagiaire a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies</p>
<p><b>Art. 224.</b> Het beroepspersoneelslid dat in de loop van een prestatie ziek wordt, krijgt van zijn functionele meerdere dienstvrijstelling om zich naar een arts te begeven.</p>	<p><b>Art. 224.</b> Le membre du personnel professionnel qui tombe malade au cours d'une prestation obtient de son supérieur fonctionnel une dispense de service afin de se rendre chez un médecin.</p>
<p><b>V1 Is een medisch attest verplicht om deze dienstvrijstelling te genieten?</b></p> <p>De dienstvrijstelling wordt toegekend om zich naar een arts te begeven. Ofwel levert de arts een medisch attest af en worden de niet-gepresteerde uren beschouwd als uren van ziekte, ofwel levert de arts een gewoon attest af, waaruit blijkt dat het personeelslid hem/haar bezocht heeft, en moet het personeelslid het werk hervatten. De regel van 12 uur van artikel 235 is niet van toepassing in het geval van een ziekte die zich voordoet tijdens de dienst bedoeld in dit artikel. De 12 uur zonder attest strekken er niet toe een weigering van de arts om een medisch attest af te leveren, te dekken.</p>	<p><b>Q1 Un certificat médical est-il obligatoire pour bénéficier de cette dispense de service?</b></p> <p>La dispense de service est accordée pour se rendre chez un médecin. Soit le médecin délivre un certificat médical et les heures non prestées sont des heures de maladie, soit le médecin délivre une simple attestation de passage et le membre du personnel doit reprendre le travail. La règle des 12 heures de l'article 235 ne s'applique pas dans le cas d'une maladie qui survient en cours de service comme prévu par le présent article. Les 12 heures sans certificat n'ont pas pour objectif de couvrir un refus du médecin de délivrer un certificat médical.</p>
<p><b>Art. 225. § 1.</b> Het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte, vermeld in artikel 223, wordt verminderd evenredig met het aantal dagen tijdens de beschouwde periode van twaalf maanden waarin het beroepspersoneelslid :</p>	<p><b>Art. 225. § 1<sup>er</sup>.</b> Le nombre de jours d'absences pour maladie visé à l'article 223 est réduit au prorata du nombre de jours au cours de la période visée de douze mois pendant laquelle le membre du personnel professionnel :</p>
<p>1° een uitzonderlijk verlof voor kandidaturen voor de verkiezingen, een verlof voor stage, een verlof voor opdracht van algemeen belang, een verlof voor loopbaanonderbreking, een afwezigheid tijdens dewelke het beroepspersoneelslid in de administratieve stand van non-activiteit werd gesteld, heeft bekomen;</p>	<p>1° a obtenu un congé exceptionnel pour candidatures aux élections, un congé pour accomplir un stage, un congé pour mission d'intérêt général, un congé pour interruption de la carrière professionnelle, une absence pendant laquelle le membre du personnel professionnel est placé dans la position administrative de non-activité ;</p>
<p>2° afwezig was wegens ziekte, het verlof, vermeld in de artikelen 229 en 230, uitgezonderd</p>	<p>2° a été absent pour maladie, à l'exception des congés visés aux articles 229 et 230 ;</p>

3° op non-activiteit geplaatst is in toepassing van artikel 186.	3° a été placé en non-activité en application de l'article 186.
§ 2. Indien het aldus berekende aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.	§ 2. Si le nombre de jours d'absences pour maladie ainsi calculées ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.
<p><b>V1 Hoe moet de vermindering berekend worden voor de personeelsleden die in 12u-shiften werken? Bvb. als een brandweerman 11 wachten van 12 u afwezig zou zijn wegens ziekte in jaar X-1, over hoeveel ziektedagen kan hij in jaar X beschikken?</b></p> <p>In toepassing van artikel 192, onder "dag" begrepen moet worden, de duur gelijk aan een vijfde van de arbeidsregeling per week. Bv. 11 wachten van 12 uren afwezig = 132 uren afwezigheid. In een 38uren-week zijn 132 uren gelijk aan 17,37 « dagen » (<math>132/7,6 = 17,37</math>)</p> <p>Per twaalf maanden dienst-anciënniteit krijgt men 21 afwezigheidsdagen wegens ziekte.</p> <p>Volledige prestaties = 5 "dagen" * 52 weken = 260 "dagen" A= "dagen" afwezigheid FORMULE: <math>21 - (21 * A / 260)</math> In het voorbeeld: <math>21 - (21 * 17,37 / 260) : 19,6</math> of afgerond 20 "dagen" In het gegeven voorbeeld zal de brandweerman over 20 dagen ziekteverlof beschikken in het jaar X op basis van de berekening voor het jaar X-1. Artikel 226 stelt dat deze berekening gebeurt na elk jaar dienst-anciënniteit. Er worden dus 17,37 "dagen" afgetrokken van zijn saldo ziektedagen.</p>	<p><b>Q1 Comment calculer la réduction lorsque les membres du personnel travaillent en shift de 12h ?</b></p> <p><b>Ex. Si un pompier est malade pendant 11 gardes de 12h pour cause de maladie l'année X-1, de combien de jours de maladie peut-il disposer l'année X ?</b></p> <p>En application de l'article 192, on entend par jour, une durée égale à un cinquième de celle du régime de travail hebdomadaire. Par ex. 11 gardes de 12 heures d'absence = 132 heures d'absence</p> <p>Dans une semaine de 38 heures, 132 heures équivalent à 17,37 « jours » (<math>132/7,6 = 17,37</math>)</p> <p>Par douze mois d'ancienneté de service, on reçoit vingt et un jours d'absence pour maladie.</p> <p>Prestations complètes = 5 "jours" * 52 semaines = 260 "jours" A= "jours" d'absence FORMULE : <math>21 - (21 * A / 260)</math> Dans l'exemple : <math>21 - (21 * 17,37 / 260) : 19,6</math> ou arrondi à 20 "jours" Dans l'exemple donné, le pompier disposera de 20 jours de congé maladie l'année X, sur la base du calcul pour l'année X-1. L'article 226 précise que ce calcul a lieu après chaque année d'ancienneté de service : 17,37 "jours" sont donc retirés de son solde de jours de congé maladie.</p>
<b>Art. 226.</b> Na elk jaar dienstanciënniteit wordt het aantal uren afwezigheid wegens ziekte verhoogd met het saldo van de uren afwezigheid wegens ziekte die de betrokkene niet opgebruikt heeft.	<b>Art. 226.</b> A l'issue de chaque année d'ancienneté de service, le nombre d'heures d'absences pour maladie peut être augmenté du solde des jours d'absences pour maladie que l'intéressé n'a pas épuisé.
<b>Art. 227.</b> De afwezigheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217.	<b>Art. 227.</b> L'absence pour maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle, tels que visé à l'article 217.
<b>Art. 228.</b> De verlofdagen om dwingende redenen van familiaal belang die samenvallen met een afwezigheid wegens ziekte worden niet als dagen afwezigheid wegens ziekte beschouwd.	<b>Art. 228.</b> Les jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial qui coïncident avec une absence pour maladie ne sont pas considérés comme des jours d'absence pour maladie.
<b>Art. 229. § 1.</b> Onder voorbehoud van artikel 231, en in afwijking van artikel 223, wordt de afwezigheid wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :	<b>Art. 229. § 1<sup>er</sup>.</b> Sous réserve de l'article 231, et par dérogation à l'article 223, l'absence pour maladie est accordée sans limite de temps, lorsqu'elle est provoquée par :
1° een arbeidsongeval;	1° un accident du travail ;

2° een ongeval op de weg van en naar het werk;	2° un accident survenu sur le chemin du travail ;
3° een beroepsziekte.	3° une maladie professionnelle.
<b>V1 Hoe moet dit artikel toegepast worden?</b> Indien men afwezig is wegens ziekte nav een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, wordt de afwezigheid wegens ziekte toegestaan zonder tijdsbepanking en worden deze niet aangerekend voor het bepalen op hoeveel ziektedagen men nog recht heeft, dwz dat de ziektedagen niet aangerekend worden op het ziektekapitaal (gewone ziektedagen uiteraard wel).	<b>Q1 Comment appliquer cette disposition?</b> En cas d'absence pour maladie à la suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle, l'absence pour maladie est autorisée sans limitation dans le temps et n'est pas prise en considération pour déterminer le nombre de jours de maladie auquel la personne a encore droit. En d'autres termes, ces jours de maladie ne sont pas imputés sur le capital maladie (contrairement aux jours de maladie ordinaires, bien entendu).
Bovendien en behalve voor de toepassing van artikel 231, komen de dagen afwezigheid wegens ziekte toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte welke het beroepspersoneelslid nog kan krijgen bij toepassing van artikel 223.	En outre et sauf pour l'application de l'article 231, les jours d'absence pour maladie accordés suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223.
§ 2. Het beroepspersoneelslid dat door een beroepsziekte bedreigd wordt en dat daardoor tijdelijk ophoudt zijn ambt uit te oefenen, volgens de modaliteiten bepaald door de raad, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt vergoed.	§ 2. Le membre du personnel professionnel menacé par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités fixées par le conseil, est amené à cesser temporairement l'exercice de ses fonctions, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Ce congé est rémunéré.
<b>Art. 230.</b> § 1. De dagen afwezigheid wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde en dat geen ongeval is als vermeld in artikel 229, worden niet in aanmerking genomen om het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte te bepalen dat het beroepspersoneelslid nog krachtens artikel 223 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de wettelijke indeplaatsstelling van de zone.	<b>Art. 230.</b> § 1 <sup>er</sup> . Les jours d'absence pour maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 229 ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la zone.
<b>V1 [a) Wanneer wordt een ongeval voor de toepassing van deze bepaling beschouwd als "veroorzaakt door de schuld van een derde"?</b> Deze bepaling is van toepassing wanneer de schuld van de derde en de mate van diens aansprakelijkheid officieel zijn vastgesteld (bijvoorbeeld door de verzekeraar van de derde na een minnelijke schikking of door een rechterlijke beslissing)]. <i>Update 28/06/2022</i> <b>b) Hoe moet in geval van gerechtelijke vervolging door de derde het percentage ziektedagen in de praktijk worden berekend, aangezien de rechterlijke uitspraak vaak veel later is?</b> [In eerste instantie worden de afwezigheden administratief verwerkt als gewone ziekteverloven, waarbij het mogelijk is dat het personeelslid in	<b>Q1 [a) A partir de quand peut-on considérer qu'un accident est « causé par la faute d'un tiers » pour l'application de la présente disposition ?</b> Cette disposition s'applique lorsque la faute du tiers et son degré de responsabilité sont officiellement établis (par exemple par le biais de l'assureur du tiers suite à un accord amiable ou via une décision de justice).] <i>Update 28/06/2022</i> <b>b) En cas de recours du tiers en justice, comment le calcul du pourcentage de jours de congé de maladie doit-il être fait concrètement, étant donné que la décision judiciaire n'est souvent prononcée que beaucoup plus tard ?</b> [Dans un premier temps, les absences sont considérées sur le plan administratif comme un simple congé de maladie et le membre du

<p>disponibiliteit valt. Bij de neutralisering van de ziektedagen wordt het dossier van het personeelslid dan met terugwerkende kracht aangepast, waarbij het personeelslid de eventuele verloren wedde en verlofdagen terugkrijgt.] Update 28/06/2022</p>	<p>personnel peut donc être mis en disponibilité. En cas de neutralisation des jours de maladie, le dossier du membre du personnel sera adapté avec effet rétroactif et il récupérera alors la perte éventuelle de traitement et de jours de congés] Update 28/06/2022</p>
<p>§ 2. De dagen afwezigheid wegens ziekte toegekend ingevolge een arbeidsongeval dat of een beroepsziekte die het beroepspersoneelslid overkomen is bij een vorige werkgever, worden niet in aanmerking genomen om het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte te bepalen dat het beroepspersoneelslid nog krachtens artikel 223 kan krijgen, voor zover het beroepspersoneelslid vergoedingen blijft genieten tijdens de volledige periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, in artikel 34 van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 of in iedere equivalente norm.</p>	<p>§ 2. Les jours d'absence pour maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont le membre du personnel professionnel a été victime chez un précédent employeur, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours d'absence pour maladie que le membre du personnel professionnel peut encore obtenir en vertu de l'article 223, pour autant que le membre du personnel professionnel continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente.</p>
<p><b>Art. 231.</b> Het beroepspersoneelslid kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of invaliditeit alvorens hij het totaal van de dagen afwezigheid wegens ziekte heeft uitgeput waarop artikel 223 van dit besluit hem recht geeft.</p>	<p><b>Art. 231.</b> Le membre du personnel professionnel ne peut être déclaré en incapacité définitive pour maladie ou invalidité avant qu'il n'ait épuisé la somme des jours d'absence pour maladie à laquelle lui donne droit l'article 223 du présent arrêté.</p>
<p><b>Onderafdeling 2. - Disponibiliteit wegens ziekte</b></p>	<p><b>Sous-section 2. - Disponibilité pour maladie</b></p>
<p><b>Art. 232.</b> § 1. Onverminderd artikel 229, wordt het beroepspersoneelslid dat afwezig is wegens ziekte en dat de maximale duur van het verlof dat hem daartoe kan worden toegekend krachtens artikel 223 al heeft opgebruikt, van rechtswege in beschikbaarheid gesteld.</p>	<p><b>Art. 232.</b> § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice de l'article 229, le membre du personnel professionnel qui est absent pour cause de maladie et qui a atteint la durée maximale des congés qui peuvent lui être accordés en vertu de l'article 223 se trouve de plein droit en disponibilité.</p>
<p>Het behoudt zijn recht op bevordering door verhoging in graad en [op bevordering] in weddenschaal.</p>	<p>Il conserve ses titres à la promotion par avancement en grade et à la promotion barémique.</p>
<p>Erratum B.S. 22.01.2015</p>	
<p><b>V1</b> Moet een beroepsbrandweerman die op beschikbaarheid wegens ziekte valt naar Medex (Pensioencommissie) gestuurd worden? Zo ja, beslist het zonecollege of de zonecommandant of hij naar Medex wordt doorverwezen? Moet het zonecollege hier een algemene regel rond vastleggen, of mag dit per individueel geval beslist worden? Iemand wiens krediet aan ziektedagen opgebruikt is, wordt van rechtswege in beschikbaarheid geplaatst. Er hoeft dus geen voorafgaande controle van Medex aan te komen. De zone kan wel om een onderzoek door Medex verzoeken in het kader van een vervroegde pensionering wegens medische redenen. Voor de verdere details:</p>	<p><b>Q1</b> Le pompier professionnel qui est en disponibilité pour maladie doit-il être envoyé vers Medex (la commission des pensions)? Dans l'affirmative, est-ce le collège de zone ou le commandant de zone qui décide de son renvoi vers Medex ? Le collège de zone doit-il fixer une règle commune en la matière, ou la décision peut-elle être prise au cas par cas ? La personne qui a épuisé son crédit de jours de maladie est placé d'office en disponibilité. Aucun contrôle préalable par Medex ne doit dès lors avoir lieu. La zone peut toutefois requérir un examen par Medex dans le cadre d'une pension anticipée pour raisons médicales. Plus de détails :</p>

<p><a href="https://www.health.belgium.be/nl/medex/werkgevers/beheer-vervroegde-pensioneringen/hoe-en-wanneer-een-medisch-onderzoek-aanvragen">https://www.health.belgium.be/nl/medex/werkgevers/beheer-vervroegde-pensioneringen/hoe-en-wanneer-een-medisch-onderzoek-aanvragen</a></p> <p>De zonecommandant kan deze vraag richten op basis van zijn bevoegdheid inzake dagelijks personeelsbeheer (voortvloeiend uit art. 109 van de wet van 15/05/2007). Hij kan dit geval per geval beoordelen.</p> <p>Als de zone een algemene regel wil vastleggen, dan kan ze dit. Dit kan door het college op basis van art. 63, eerste lid, 6° wet 15/05/2007.</p>	<p><a href="https://www.health.belgium.be/fr/medex/employeurs/gestions-des-pensions-anticipees/quand-et-comment-introduire-une-demande-dexamen">https://www.health.belgium.be/fr/medex/employeurs/gestions-des-pensions-anticipees/quand-et-comment-introduire-une-demande-dexamen</a></p> <p>Le commandant de zone peut adresser cette requête en vertu de sa compétence de gestion journalière du personnel (découlant de l'art. 109 de la loi du 15/05/2007). Il peut l'évaluer au cas par cas.</p> <p>Si la zone souhaite fixer une règle générale, elle est libre de le faire, et c'est le collège qui peut y procéder en vertu de l'art. 63, alinéa premier, 6° loi du 15/05/2007.</p>
<p>§ 2. Het beroepspersoneelslid in beschikbaarheid wegens ziekte heeft recht op een wachtgeld gelijk aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van het wachtgeld.</p>	<p>§ 2. Le membre du personnel professionnel qui est en disponibilité pour maladie a droit à un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité. Les primes et allocations diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul du traitement d'attente.</p>
<p>Het bedrag van dit wachtgeld mag in geen geval lager zijn dan :</p>	<p>Le montant de ce traitement d'attente ne peut en aucun cas être inférieur :</p>
<p>1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde situatie zou krijgen als het sociale zekerheidsstelsel op hem van toepassing zou zijn geweest van in het begin van zijn afwezigheid;</p>	<p>1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence ;</p>
<p>2° het pensioen dat hij zou krijgen als hij, op de datum dat hij in beschikbaarheid is gesteld, op vervroegd pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid was gesteld.</p>	<p>2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'inaptitude physique.</p>
<p>§ 3. In afwijking van paragraaf 2, heeft het beroepspersoneelslid recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waaraan het lijdt als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend door [het bestuur van de Medische expertise zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 1 december 2013 houdende regeling van het Bestuur voor medische expertise]. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat het beroepspersoneelslid in beschikbaarheid wegens ziekte werd gesteld. Dit recht brengt een herziening van de toestand van het beroepspersoneelslid met zich mee, met geldelijke uitwerking vanaf de dag waarop zijn beschikbaarheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen.</p>	<p>§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, le membre du personnel professionnel a droit à un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par [l'administration de l'expertise médicale conformément à l'arrêté royal organique de l'administration de l'expertise médicale du 1<sup>er</sup> décembre 2003]. Ce droit ne produit ses effets qu'à partir du moment où le membre du personnel professionnel a été mis en disponibilité pour maladie. Ce droit entraîne une révision de la situation du membre du personnel professionnel, avec effet pécuniaire à partir du jour où sa disponibilité a débuté pour maladie.</p>
<p>Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 55 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)</p>	<p>ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 55. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)</p>
<p>§ 4. De beschikbaarheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217.</p>	<p>§ 4. La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de la carrière visés à l'article 217.</p>
<p>§ 5. De raad beslist, in functie van de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan het in beschikbaarheid gestelde beroepspersoneelslid titularis was, als vacant kan worden beschouwd. De raad kan deze beslissing pas nemen op het ogenblik waarop de beschikbaarheid wegens ziekte van het beroepspersoneelslid één jaar bereikt heeft.</p>	<p>§ 5. Le conseil décide, en fonction des besoins du service, si l'emploi dont le membre du personnel professionnel mis en disponibilité était titulaire peut être considéré comme vacant. Le conseil ne peut prendre cette décision qu'au moment où la disponibilité pour maladie du membre du personnel professionnel a atteint un an.</p>

<b>Art. 233.</b> Het beroepspersoneelslid, van wie de periode van beschikbaarheid ten einde loopt, keert terug naar zijn betrekking in de zone waar het werkte voor de in beschikbaarheid stelling of het, in voorkomend geval, wordt wedertewerkgesteld in een gelijkaardige functie. De wedertewerkstelling kan slechts plaatsvinden indien de betrekking werkelijk voorzien werd als gevolg van de aanwending van artikel 232, § 5, en gebeurt, indien nodig, in overtal.	<b>Art. 233.</b> Le membre du personnel professionnel, dont la période de disponibilité prend fin, réintègre son emploi dans la zone où il travaillait avant la mise en disponibilité ou y est, le cas échéant, réaffecté dans une fonction similaire. La réaffectation ne peut avoir lieu que si l'emploi a réellement été pourvu à la suite de la mise en œuvre de l'article 232, § 5 et s'effectue, si nécessaire, en surnombre.
<b>Onderafdeling 3. - Controle van de afwezigheden ingevolge ziekte of ongeval</b>	<b>Sous-section 3. - Contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident</b>
<b>Art. 234.</b> Het behoort toe aan de raad om zich aan te sluiten bij een onafhankelijke en onpartijdige medische controledienst die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde, om de controle uit te voeren op de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongeval.	<b>Art. 234.</b> Il appartient au conseil de s'affilier à un service de contrôle médical, indépendant et impartial, satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, pour contrôler les absences par suite de maladie ou d'accident.
Het beroepspersoneelslid dat afwezig is ten gevolge van ziekte of ongeval staat onder toezicht van de medische controledienst :	Le membre du personnel professionnel absent pour maladie ou accident est sous le contrôle du service de contrôle médical :
1° ambtshalve, op beslissing van de medische controledienst;	1° d'office, sur décision du service de contrôle médical ;
2° op schriftelijk verzoek van de commandant of zijn afgevaardigde, gericht aan de medische controledienst.	2° à la demande écrite du commandant ou de son délégué, adressée au service de contrôle médical.
<b>Art. 235.</b> Het beroepspersoneelslid, dat wegens ziekte of ongeval verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, is verplicht de zone hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen volgens de modaliteiten bepaald door de raad.	<b>Art. 235.</b> Le membre du personnel professionnel qui, par suite de maladie ou d'accident, est empêché d'exercer normalement sa fonction, est tenu d'en informer immédiatement la zone dont il relève, selon les modalités fixées par le conseil.
Voor een afwezigheid wegens ziekte of ongeval met een duur van meer dan twaalf uren, dient het beroepspersoneelslid een geneeskundig getuigschrift in volgens het model in bijlage 2 bij de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is, ten laatste de eerste werkdag na het opstellen ervan. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de ziekte, de waarschijnlijke duur ervan, de verblijfplaats van het beroepspersoneelslid en of het beroepspersoneelslid zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. Ingeval van onmogelijkheid om zich te verplaatsen, kan een kopie van het geneeskundig getuigschrift naar de medische controledienst gestuurd worden via telefax of elektronische post, op voorwaarde dat het origineel opgestuurd wordt zodra de onmogelijkheid om zich te verplaatsen ophoudt.	Pour une absence pour maladie ou accident d'une durée supérieure à douze heures, le membre du personnel professionnel adresse un certificat médical, dont le modèle figure en annexe 2, auprès du service de contrôle médical auquel la zone est affiliée au plus tard le premier jour ouvrable qui suit sa rédaction. Le certificat médical mentionne la maladie, la durée probable de celle-ci, la résidence du membre du personnel professionnel et si ce dernier peut se déplacer ou non en vue d'un contrôle. En cas d'incapacité de se déplacer, une copie du certificat médical peut être envoyée au service de contrôle médical par télécopie ou par courrier électronique, à la condition que l'original soit envoyé lorsque l'incapacité de se déplacer prend fin.
<b>V1 De afwezigheid van tweemaal maximaal twaalf uren zonder een geneeskundig</b>	<b>Q1 L'absence de maximum deux fois douze heures sans certificat médical est-elle retirée du congé de maladie de 21 jours ?</b>

<p><b>getuigschrift worden deze dagen in mindering gebracht van het ziekteverlof van 21 dagen?</b></p> <p>De regel die toelaat om maximum 2 keer per jaar voor minder dan 12u afwezig te zijn wegens ziekte zonder medisch attest, betreft enkel een versoepeling tav de verplichting om een medisch attest te hebben. Dat betekent dat deze dagen/uren wel aangerekend worden op de ziektedagen en ook dat de controlearts kan langskomen.</p>	<p>La règle qui permet d'être absent pour maladie, sans certificat médical, au maximum 2 fois par an pour moins de 12h, n'est qu'un assouplissement par rapport à l'obligation de disposer d'un certificat médical, ce qui signifie que ces jours/heures sont comptabilisés sur les jours de congé de maladie et aussi que le médecin contrôle peut passer à domicile.</p>
<p><b>V2 Kan de afwezigheid van maximum 12u zonder ziektebriefje bedoeld in dit tweede lid begrepen worden als anderhalve dag voor iemand die in 8-urendienst werkt?</b></p> <p>Deze bepaling heeft betrekking op een afwezigheid wegens ziekte van meer dan 1 dag. Deze werd in uren uitgedrukt om tegemoet te komen aan de mensen in een 12-urenschift, zodat zij pas vanaf afwezigheid voor een hele shift een dokter moeten raadplegen.</p> <p>Anderzijds is het niet de bedoeling dat iemand in 24-urendienst zich hierop kan beroepen voor heel zijn shift, dus in die zin vormen de 12 uren een beperking.</p> <p>De bepaling kan niet zo toegepast worden dat deze voor mensen in 8-urendienst zou gelden voor een afwezigheid van 1 dag (8uren) + 4 uren op de volgende dag.</p> <p>Dit kan ook afgeleid worden uit de bewoordingen van deze bepaling "Voor een afwezigheid".</p>	<p><b>Q2 L'absence de maximum 12h sans certificat médical visée à cet alinéa 2, peut-elle être interprétée au sens d'un jour et demi pour une personne travaillant en service de 8 heures ?</b></p> <p>Cette disposition concerne l'absence pour cause de maladie de plus d'un jour. Celle-ci est exprimée en heures, pour correspondre à la situation des personnes travaillant en shifts de 12 heures, afin que ces personnes ne doivent consulter un médecin qu'à partir d'une absence pour un shift complet.</p> <p>En outre, l'objectif n'est pas qu'une personne travaillant en service de 24h puisse invoquer cet argument pour tout son shift. En ce sens, les 12 heures représentent dès lors une limitation.</p> <p>Cette disposition ne peut pas être appliquée d'une manière telle qu'elle serait valable pour les personnes travaillant en service de 8 heures pour une absence d'un jour (8 heures) + 4 heures le lendemain.</p> <p>Cette restriction peut également être déduite de la formulation de cette disposition « Pour une absence ».</p>
<p>Indien het beroepspersoneelslid, in de loop van hetzelfde kalenderjaar, tweemaal afwezig is geweest gedurende maximaal twaalf uren, zonder een geneeskundig getuigschrift in te dienen, worden alle latere afwezigheden wegens ziekte of ongeval in de loop van hetzelfde kalenderjaar gerechtvaardigd met een geneeskundig getuigschrift.</p>	<p>Si, au cours d'une même année civile, le membre du personnel professionnel a été absent à deux reprises durant douze heures maximum sans délivrer de certificat médical, toutes les absences ultérieures pour maladie ou accident survenant au cours de cette même année civile sont justifiées par certificat médical.</p>
<p>Indien het beroepspersoneelslid nalaat, buiten het geval van overmacht, een geneeskundig getuigschrift in te dienen bij de medische controledienst, dan bevindt het zich van rechtswege in non-activiteit.</p>	<p>Sauf cas de force majeure, si le membre du personnel professionnel omet d'introduire un certificat médical auprès du service de contrôle médical, il se trouve de plein droit en non-activité.</p>
<p><b>Art. 236. § 1.</b> Het beroepspersoneelslid kan het medisch onderzoek niet weigeren.</p>	<p><b>Art.236. § 1.</b> Le membre du personnel professionnel ne peut pas refuser l'examen médical</p>
<p>De controle van het beroepspersoneelslid kan gebeuren vanaf de eerste dag van de afwezigheid en tijdens de volledige periode van de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval.</p>	<p>Le contrôle du membre du personnel professionnel peut se faire à partir du premier jour d'absence et pendant toute la période d'absence par suite de maladie ou d'accident.</p>
<p>Het medisch onderzoek vindt plaats in de woon- of verblijfplaats van het beroepspersoneelslid. Wanneer de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, oordeelt dat de gezondheidstoestand van het beroepspersoneelslid hem toelaat zich naar een</p>	<p>L'examen médical a lieu au domicile ou au lieu de résidence du membre du personnel professionnel. Lorsque le médecin qui a délivré le certificat médical estime que l'état de santé du membre du personnel professionnel lui permet de se déplacer, ce dernier peut être aussi convoqué</p>



<p>andere plaats te begeven, dan kan het beroepspersoneelslid ook worden opgeroepen door de medische controledienst om zich voor een onderzoek aan te melden bij de controlearts voor een medisch onderzoek. Wanneer de controlearts het beroepspersoneelslid niet aantreft op de aangegeven woon- of verblijfplaats, dan laat hij een bericht achter. Behoudens wanneer de arts die het geneeskundig getuigschrift aan het beroepspersoneelslid heeft afgeleverd, oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het beroepspersoneelslid zich op het vermelde uur aanmelden bij de controlearts.</p>	<p>par le service de contrôle médical à se présenter chez le médecin-contrôleur pour un examen médical. Lorsque le médecin-contrôleur ne trouve pas le membre du personnel professionnel au domicile ou au lieu de résidence indiqué, il laisse un message. Sauf dans le cas où le médecin qui a délivré le certificat médical au membre du personnel professionnel estime que l'état de santé de ce dernier ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel professionnel doit se rendre chez le médecin-contrôleur à l'heure indiquée.</p>
<p>Wanneer het beroepspersoneelslid zich niet naar een andere plaats mag begeven, maar op het ogenblik van de controle afwezig was, wegens redenen van overmacht, brengt het de controlearts hiervan onmiddellijk op de hoogte, zodat een nieuwe controle kan plaatshebben.</p>	<p>Lorsque le membre du personnel professionnel ne peut pas se déplacer, mais est absent lors du contrôle pour cas de force majeure, il en informe immédiatement le médecin-contrôleur, afin qu'un nouveau contrôle puisse avoir lieu.</p>
<p>Het beroepspersoneelslid dat het medisch onderzoek weigert of die het de controlearts onmogelijk maakt om het medisch onderzoek uit te voeren wordt van rechtswege in non-activiteit geplaatst.</p>	<p>Le membre du personnel professionnel qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin-contrôleur est placé de plein droit en non-activité.</p>
<p><b>V1 Vanaf wanneer wordt het personeelslid in non-activiteit geplaatst?</b> Deze bepaling bepaalt niet uitdrukkelijk wanneer de non-activiteit ingaat. De volgende praktijk wordt toegepast bij de federale overheid. De non-activiteit is in principe vanaf de dag volgend op het bezoek van de controlearts en de oproeping (ervan uitgaand dat deze voorzien was voor dezelfde dag). Dus niet voor de eventuele periode voorafgaand aan het bezoek van de controlearts.</p> <p>Deze praktijk wordt gehanteerd bij de federale overheid naar analogie met de regels van een controle waarbij vastgesteld wordt dat de afwezigheid niet gerechtvaardigd is of gerechtvaardigd maar voor een kortere periode dan het medisch attest vermeldt. Paragraaf 2, vierde lid hieronder voorziet dat de werkhervatting de volgende dag of de datum bepaald door de controlearts is.</p>	<p><b>Q1 A partir de le membre du personnel est-il placé en non-activité ?</b> Cette disposition ne précise pas expressément le début de la période de non-activité. La pratique suivante est d'application au sein de l'administration fédérale. La non-activité débute en principe le jour suivant la visite du médecin-contrôleur et la convocation (partant du principe que celle-ci était prévue le même-jour). La période de non-activité ne s'applique donc pas à la période éventuelle précédant la visite du médecin-contrôleur. Cette pratique est utilisée au sein de l'administration fédérale par analogie avec les règles d'un contrôle où il est constaté que l'absence n'est pas justifiée ou est justifiée, mais pour une période plus courte que ne le prévoit le certificat médical. Le §2, alinéa 4 ci-dessous prévoit que la reprise du travail prend cours à la date fixée par le médecin-contrôleur ou le jour suivant sa décision.</p>
<p>§ 2. De controlearts gaat na of de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval gerechtvaardigd is en kan constateren dat :</p>	<p>§ 2. Le médecin-contrôleur vérifie si l'absence par suite de maladie ou d'accident est justifiée et peut constater que :</p>
<p>1° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch gerechtvaardigd is;</p>	<p>1° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée ;</p>
<p>2° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch gerechtvaardigd is voor een kortere periode dan vermeld werd in het geneeskundig getuigschrift;</p>	<p>2° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement justifiée pour une période plus courte que celle mentionnée sur le certificat médical ;</p>
<p>3° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch niet gerechtvaardigd is.</p>	<p>3° l'absence par suite de maladie ou d'accident est médicalement injustifiée.</p>

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde.	Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.
De controlearts overhandigt onmiddellijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in artikel 235, tweede lid, vermelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan het beroepspersoneelslid. Indien deze laatste op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift.	Le médecin-contrôleur remet immédiatement, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé à l'article 235, alinéa 2, ses constatations écrites au membre du personnel professionnel. Si ce dernier ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.
Onder voorbehoud van artikel 237, gaat de werkhervatting in respectievelijk op de door de controlearts vastgestelde datum of op de eerste dag volgend op zijn beslissing	Sous réserve de l'article 237, la reprise du travail prend respectivement cours à la date fixée par le médecin-contrôleur ou le premier jour suivant celui de sa décision.
Wanneer het beroepspersoneelslid afwezig is ten gevolge van ziekte of ongeval en nog geen arts heeft geraadpleegd, en de controlearts oordeelt na medisch onderzoek dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is, dan bevindt het beroepspersoneelslid zich van rechtswege in non-activiteit voor de duur van de afwezigheid.	Lorsque le membre du personnel professionnel est absent par suite de maladie ou d'accident et qu'il ne s'est pas encore fait examiner par un médecin et que le médecin-contrôleur estime après examen médical que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée, le membre du personnel professionnel se trouve de plein droit en non-activité pour la durée de l'absence.
Het beroepspersoneelslid kan echter kiezen om een dag jaarlijks vakantieverlof te gebruiken met het akkoord van de commandant of zijn afgevaardigde voor een afwezigheid van een dag waarvoor het beroepspersoneelslid nog geen arts heeft geraadpleegd, en de controlearts oordeelt dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is.	Le membre du personnel professionnel peut toutefois choisir l'utilisation d'un jour de congé annuel de vacances avec l'accord du commandant ou de son délégué pour une absence d'un jour pour laquelle le membre du personnel professionnel ne s'est pas fait examiner par un médecin lorsque le médecin-contrôleur a estimé que l'absence par suite de maladie ou d'accident n'est pas justifiée.
<b>Art. 237.</b> Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de meest belanghebbende partij, met het oog op het beslechten van het medisch geschil en in onderling akkoord, een arts-scheidsrechter aanwijzen. Indien geen akkoord kan worden bereikt binnen de twee werkdagen kan de meest belanghebbende partij, met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld.	<b>Art. 237.</b> Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin-contrôleur, la partie la plus intéressée peut désigner un médecin-arbitre, en vue de régler le litige médical et de commun accord. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, la partie la plus intéressée peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.
De medische controledienst waarbij de zone aangesloten is kan de controlearts en het beroepspersoneelslid kan diegene die hem het medisch getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijke machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.	Le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée peut donner au médecin-contrôleur et le membre du personnel professionnel peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical, un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.
De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle	Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes

andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.	autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.
Indien de arts-scheidsrechter een negatieve beslissing neemt, wordt de periode tussen de datum van werkhervatting bepaald door de controlearts en de datum van de beslissing van de arts-scheidsrechter, omgezet in non-activiteit.	Si le médecin-arbitre prend une décision négative, la période entre la date de reprise du travail fixée par le médecin-contrôleur et la date de la décision du médecin-arbitre, est convertie en non-activité.
De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van het beroepspersoneelslid, vallen ten laste van de verliezende partij.	Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du membre du personnel professionnel, sont à charge de la partie perdante.
De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst en het beroepspersoneelslid worden schriftelijk bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum verwittigd.	Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. Le service de contrôle médical et le membre du personnel professionnel en sont avertis par écrit, par lettre recommandée ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine.
<b>Art. 238.</b> Wanneer een beroepspersoneelslid tijdens een afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval in het buitenland wil verblijven, dient het hiervoor voorafgaand de toestemming te krijgen van de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is.	<b>Art. 238.</b> Lorsqu'un membre du personnel professionnel veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou d'accident, il doit recevoir à cet effet l'autorisation préalable du service de contrôle médical auquel la zone est affiliée.
<b>Onderafdeling 4. - Controle van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte</b>	<b>Sous-section 4. - Contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle</b>
<b>Art. 239.</b> De medische controledienst waarbij de zone aangesloten is wordt belast met de controle van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte.	<b>Art. 239.</b> Le service de contrôle médical auquel la zone est affiliée est chargé du contrôle des absences par suite d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle.
De controle gebeurt volgens de modaliteiten bepaald in artikelen 236, §§ 1 en 2, eerste tot derde lid.	Le contrôle s'effectue selon les modalités fixées aux articles 236, §§ 1 <sup>er</sup> et 2, alinéas 1 <sup>er</sup> à 3.
Het artikel 238 is van toepassing.	L'article 238 est d'application.
<i>[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 29 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) -</i>	<i>[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 29. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) -</i>
<b>Onderafdeling 5. – Verminderde prestaties wegens medische redenen</b>	<b>Sous-section 5. - Prestations réduites pour raisons médicales</b>
<b>V1</b> Wat is de impact van het stelsel van verminderde prestaties wegens medische redenen op het ziekteverlof en op het jaarlijks verlof? Voor het stelsel van verminderde prestaties wegens ziekte gelden volgende regels : - De verminderde prestaties worden niet beschouwd als ziekteverlof, maar als	<b>Q1</b> Quel est l'impact du régime des prestations réduites pour raisons médicales sur le congé de maladie et le congé annuel?  Pour ce qui est du régime de prestations réduites pour maladie, les règles suivantes s'appliquent: - Les prestations réduites ne sont pas considérées comme des jours d'absences

<p>dienstactiviteit (dus geen aftrek van bvb ½ dag ziekte indien men toestemming kreeg om met halve dagen te hervatten)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien men verlof wil nemen tijdens een periode van verminderde prestaties, moet men slechts pro rata verlof nemen (m.n. indien men halftijds hervat, moet men die dag maar een halve dag verlof gebruiken);</li> <li>- Pro rata vermindering van het aantal jaarlijkse verlofdagen conform art 198;</li> <li>- Geen pro rata vermindering van het aantal ziektedagen dat men krijgt zoals bedoeld in art 223 en 225. (21 per jaar).</li> </ul>	<p>pour maladie mais bien comme une activité de service (donc pas de retrait d'un ½ de jour d'absence pour maladie par exemple si l'on est autorisé à reprendre le travail à mi-temps) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si l'on veut prendre congé au cours d'une période de prestations réduites, on ne doit prendre congé que de manière proportionnelle (à savoir si l'on recommence à travailler à mi-temps, on ne doit prendre qu'un demi-jour de congé par jour de prestations réduites) ;</li> <li>- Conformément à l'article 198, la réduction du nombre de jours de congé annuel se fait à due concurrence ;</li> <li>- Il n'y a pas de réduction à due concurrence du nombre de jours d'absence pour maladie octroyés et dont mention aux articles 223 et 225 (21 jours par an).</li> </ul>
<p><b>V2 Welke wedde krijgt een personeelslid in verminderde prestaties wegens medische redenen? Krijgt het personeelslid een operationaliteitspremie voor een volledige dag of enkel de effectief gepresteerde uren? Wat indien het personeelslid volgens zijn reïntegratieplan geen operationele taken mag uitvoeren, valt de premie dan volledig weg?</b></p> <p>Tijdens de verminderde prestaties wegens medische redenen ontvangt het personeelslid zijn volledige wedde. De operationaliteitspremie wordt echter enkel toegekend voor effectieve prestaties, dus niet voor het percentage dat de betrokkene niet werkt. Een gelijkstelling met dienstactiviteit is geen effectieve prestatie in de zin van artikel 25 van het Kb geldelijk statuut.</p> <p>Indien de betrokkene tijdens zijn verminderde prestaties geen operationele taken zou (mogen) doen, ontvangt hij wel de volledige operationaliteitspremie (100%) voor de effectieve prestaties (dus overeenkomstig het percentage dat hij werkt bvb 3/5e). Er is immers enkel een vermindering van de operationaliteitspremie voorzien in het kader van wedertewerkstelling en eindeloopbaanregime ifv de aard van de uitgevoerde prestaties.</p>	<p><b>Q2 Quel est le traitement obtenu par un membre du personnel effectuant des prestations réduites pour raisons médicales ? Le membre du personnel obtient-il une prime d'opérationnalité pour une journée complète ou uniquement pour les heures réellement prestées ? Quid si, en vertu de son plan de réintégration, le membre du personnel ne peut pas effectuer de tâches opérationnelles ? La prime est-elle totalement supprimée, dans ce cas ?</b></p> <p>Lors des prestations réduites pour raisons médicales, le membre du personnel perçoit l'intégralité de son traitement. La prime d'opérationnalité est cependant octroyée uniquement pour des prestations effectives, donc pas pour le pourcentage pendant lequel l'intéressé ne travaille pas. Une assimilation à une activité de service n'est pas une prestation effective au sens de l'article 25 de l'AR portant le statut pécuniaire. Si l'intéressé n'effectue pas ou ne pourrait pas effectuer de tâches opérationnelles au cours de ses prestations réduites, il perçoit la totalité de la prime d'opérationnalité (100 %) pour les prestations effectives (donc conformément au pourcentage de ses prestations, par ex. 3/5e). En effet, la diminution de la prime d'opérationnalité n'est prévue que dans le cadre de la réaffectation et du régime de fin de carrière, en fonction de la nature des prestations effectuées.</p>
<p><b>Art. 239/1.</b> Het personeelslid kan vragen om zijn functie uit te oefenen in het kader van verminderde prestaties wegens medische redenen om zich opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme, na een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van ten minste dertig kalenderdagen. [De verminderde prestaties wegens medische redenen kunnen niet opeenvolgend toegekend worden na afwezigheid</p>	<p><b>Art. 239/1.</b> Le membre du personnel peut demander d'exercer sa fonction dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales en vue de se réadapter au rythme de travail normal, après une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours de calendrier. [Les prestations réduites pour raisons médicales ne peuvent pas être accordées consécutivement</p>

voor dezelfde ziekte, behoudens zeer uitzonderlijke gevallen.]]	après une absence pour la même maladie, sauf dans des cas très exceptionnels.]]
Aangevuld bij K.B. van 26 januari 2018, art. 56 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 56. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
De beoordeling van de medische toestand van het personeelslid en de toekenning van de verminderde prestaties wegens medische redenen wordt verzekerd door een controlearts van de medische controledienst bedoeld in artikel 234.	L'appréciation de la situation médicale du membre du personnel et l'octroi des prestations réduites pour raisons médicales sont assurés par un médecin-contrôleur du service de contrôle médical visé à l'article 234.
<p><b>V1 Bij de procedure voor verminderde prestaties wegens medische redenen moet de werknemer een akkoord hebben van de controlearts. Is het niet de arbeidsgeneesheer die zijn akkoord moet geven?</b></p> <p>De toelating tot verminderde prestaties is gelinkt met de afwezigheidshistoriek, die gekend is bij de controlearts aan de hand van de ziekteattesten die worden overgemaakt. Verminderde prestaties moeten immers aansluiten op een ononderbroken afwezigheidsperiode van minstens dertig dagen. Dat kan enkel vastgesteld worden aan de hand van de attesten die de controlearts ontvangen heeft. Bovendien moet de medische reden voor de verminderde prestaties dezelfde zijn als diegene die aanleiding gaf tot de voorafgaande afwezigheid. De bevoegdheden zoals voorzien voor de controlearts in artikel 239/1 zijn dus wel degelijk deze van de controlearts.</p> <p>De arbeidsgeneesheer heeft geen specifieke bevoegdheden in deze procedure, maar blijft uiteraard wel beschikken over zijn bevoegdheden die hij in het kader van het gezondheidstoezicht op de werknemers heeft (bv het gezondheidsonderzoek bij werkhervatting).</p>	<p><b>Q1 Lors de la procédure pour prestations réduites pour raisons médicales, le travailleur doit avoir l'accord du médecin-contrôleur. N'est-ce pas le médecin du travail qui doit donner son accord ?</b></p> <p>L'autorisation d'effectuer des prestations réduites est liée à l'historique des absences, connu auprès du médecin-contrôleur grâce aux certificats maladie qui lui sont transmis. Les prestations réduites doivent, en effet, se rattacher à une période d'absence ininterrompue de minimum 30 jours. Cela ne peut être constaté qu'à l'aide des certificats reçus par le médecin-contrôleur. En outre, la raison médicale pour l'obtention des prestations réduites doit être la même que celle qui a donné lieu à l'absence préalable. Les compétences telles que prévues pour le médecin-contrôleur à l'article 239/1 sont donc effectivement celles du médecin-contrôleur.</p> <p>Le médecin du travail ne dispose pas de compétences spécifiques au niveau de cette procédure, mais garde naturellement les compétences qui sont les siennes dans le cadre de la surveillance de la santé des travailleurs (par ex, examen médical lors de la reprise du travail).</p>
<p><b>V2 Indien men deeltijdse prestaties levert in het kader van verminderde prestaties wegens arbeidsongeval (voor de consolidatie), hoe moeten de dagen dat men verlof neemt dan gerekend worden? Bvb u moest op 2 dagen halftijds werken, u nam verlof deze 2 dagen. De zone rekent volledige verlofdagen aan. Klopt dit?</b></p> <p>In geval van arbeidsongeval is het Koninklijk Besluit van 13 juli 1970 arbeidsongevallen van toepassing op de hulpverleningszones. Dit KB voorziet een stelsel van verminderde prestaties in zijn artikel 8ter. Maar het regelt niet uitdrukkelijk de impact van dit stelsel op de verloven. Naar analogie met het gewone stelsel van de verminderde prestaties wegens medische redenen, kan aangenomen worden dat, voor de dagen dat het personeelslid halftijds moest werken en waarop het verlof nam, maar halve dagen jaarlijks verlof mogen afgetrokken worden</p>	<p><b>Q2 En cas de prestations à temps partiel dans le cadre des prestations réduites pour cause d'accident de travail (avant la consolidation) comment faut-il calculer les jours de congé ? Par ex, vous deviez travailler deux jours à mi-temps et vous avez pris congé ces deux jours. La zone comptabilise des jours de congé entiers. Est-ce exact ?</b></p> <p>En cas d'accident du travail, c'est l'arrêté royal du 13 juillet 1970 accident du travail qui s'applique aux zones des secours. Cet AR prévoit en son article 8ter un régime de prestations réduites. Mais il ne règle pas expressément l'impact de ce régime sur les congés. Toutefois, par analogie avec le régime ordinaire des prestations réduites pour raisons médicales, on peut estimer qu'on ne peut retirer que des demi-jours de congé annuel pour les jours où le membre du personnel devait travailler à mi-temps et pendant lesquels il a pris congé</p>
<b>Art. 239/2. §1.</b> Het personeelslid hervat zijn functie ten belope van ten minste 50% van zijn normale prestaties voor een periode van maximum zes maanden.	<b>Art. 239/2. § 1<sup>er</sup>.</b> Le membre du personnel reprend sa fonction à concurrence d'au moins 50% de ses prestations normales pour une période de maximum six mois.

<p>§ 2. De controlearts bepaalt het percentage van de normale prestaties dat het personeelslid kan presteren, evenals de te respecteren grenzen inzake de verdeling, over de maand, van deze verminderde prestaties.</p>	<p>§ 2. Le médecin-contrôleur fixe le pourcentage des prestations normales que le membre du personnel est apte à prester ainsi que les limites à respecter quant à la répartition, sur le mois, de ces prestations réduites.</p>
<p><b>V1 Wat is het verschil tussen dit artikel en artikel 239/5?</b> Dit artikel kadert in de procedure op aanvraag van het personeelslid; artikel 239/5 voorziet dat de medische controledienst ook op eigen initiatief kan voorstellen dat iemand halftijds terug aan de slag gaat.</p>	<p><b>Q1 Quelle est la différence entre cet article et l'article 239/5?</b> Le présent article entre dans le cadre de la procédure à la demande du membre du personnel; l'article 239/5 prévoit que le service du contrôle médical peut proposer, sur initiative propre, à une personne de retourner au travail à mi-temps.</p>
<p><b>Art. 239/3.</b> De periode die niet gepresteerd werd omwille van verminderde prestaties wegens medische redenen wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.</p>	<p><b>Art. 239/3.</b> La période non-prestée en raison de prestations réduites pour raisons médicales est assimilée à une période d'activité de service.</p>
<p>De machtiging om verminderde prestaties wegens medische redenen te verrichten, wordt tijdelijk opgeschort tijdens een afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval, een ongeval op de weg en naar het werk en een beroepsziekte.</p>	<p>L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement suspendue lors d'une absence pour maladie, pour un accident du travail, pour un accident survenu sur le chemin du travail et pour une maladie professionnelle.</p>
<p><b>V1 Wat wordt verstaan onder opschorting van de machtiging om verminderde prestaties wegens ziekte te verrichten?</b> <b>Kunnen de zones beslissen om de afwezigheid tijdens deze verminderde prestaties wegens ziekte al dan niet te beschouwen als ziekteverlof en de afwezigheid dan al dan niet af te trekken van het ziektesaldo? Kan een personeelslid in beschikbaarheid vallen tijdens deze ziekteperiode?</b></p> <p>De zones hebben geen keuze terzake, daarvoor is geen ruimte in dit artikel. Het ziekteverlof schort de verminderde prestaties wegens ziekte op. Het moet dus bekeken worden als ziekteverlof of eventueel beschikbaarheid. Er is geen verbod inzake het in beschikbaarheid vallen.</p> <p>De opschorting heeft als gevolg dat het stelsel van verminderde prestaties onderbroken wordt en verder loopt na het einde van het ziekteverlof (zonder nieuwe machtiging) voor de resterende duur ervan (dus indien een maand ziek tussenin, is het stelsel afgelopen na 6 maand verminderde prestaties + 1 maand ziekte).</p>	<p><b>Q1 Qu'entend-t-on par suspension l'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales?</b> <b>Les zones peuvent-elles décider de considérer ou non cette absence au cours des prestations réduites pour raisons médicales comme un congé de maladie et de retirer ou non cette absence du solde de jours de maladie ? Un membre du personnel peut-il être mis en disponibilité au cours de cette période de maladie?</b></p> <p>Les zones n'ont pas de choix en la matière, ce n'est pas prévu dans la présente disposition. Le congé maladie suspend les prestations réduites pour raisons médicales. Il faut donc le considérer comme un congé de maladie ou éventuellement une disponibilité. Il n'y a aucune interdiction en ce qui concerne la mise en disponibilité.</p> <p>La suspension a pour conséquence que le système de prestations réduites est interrompu et recommence à courir après la fin du congé de maladie (sans nouvelle autorisation) pour la durée restante (donc si un mois de maladie intermédiaire, le système est terminé après 6 mois de prestations réduites + 1 mois de maladie).</p>
<p><b>Art. 239/4. §1.</b> Het personeelslid dat verminderde prestaties wegens medische redenen wenst te genieten moet ten minste vijf werkdagen voor het begin van de verminderde prestaties het akkoord hebben gekregen van de controlearts van de medische controledienst.</p>	<p><b>Art. 239/4. § 1<sup>er</sup>.</b> Le membre du personnel qui désire bénéficier de prestations réduites pour raisons médicales doit avoir obtenu l'accord du médecin-contrôleur du service de contrôle médical au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.</p>
<p>Het personeelslid moet een geneeskundig getuigschrift en een reïntegratieplan opgesteld door zijn behandelende arts voorleggen. In het reïntegratieplan, vermeldt de behandelende arts</p>	<p>Le membre du personnel doit produire un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.</p>

de vermoedelijke datum van volledige werkhervatting.	
§2. De controlearts spreekt zich uit over de medische geschiktheid van het personeelslid om zijn functie te hervatten ten belope van ten minste 50% van de normale prestaties. De controlearts overhandigt, zo snel mogelijk, zijn schriftelijke vaststellingen aan het personeelslid.	§ 2. Le médecin-contrôleur se prononce sur l'aptitude médicale du membre du personnel à reprendre ses fonctions à concurrence d'au moins 50 % des prestations normales. Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible ses constatations écrites au membre du personnel.
§3. Na het overmaken van de beslissing van de controlearts in het kader van een aanvraag tot verminderde prestaties wegens medische redenen, kan het personeelslid een arts-scheidsrechter aanwijzen, in onderling akkoord met de medische controledienst, binnen de twee werkdagen die volgen op het overmaken van de vaststellingen, om het medisch geschil te regelen. Indien geen enkel akkoord kan worden bereikt binnen de twee werkdagen kan het personeelslid, met het oog op het beslechten van het medisch geschil, een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld.	§ 3. Après la remise de la décision du médecin-contrôleur dans le cadre d'une demande de prestations réduites pour raisons médicales, le membre du personnel peut désigner un médecin-arbitre, de commun accord avec le service de contrôle médical, dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations, en vue de régler le litige médical. Si aucun accord ne peut être conclu dans les deux jours ouvrables, le membre du personnel peut désigner, en vue de régler le litige médical, un médecin-arbitre qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la loi précitée.
De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.	Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret professionnel.
De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van het personeelslid, vallen ten laste van de in het ongelijk gestelde partij.	Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du membre du personnel, sont à charge de la partie qui succombe.
De arts-scheidsrechter brengt, zo snel mogelijk, het personeelslid, de zone, de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts van de medische controledienst op de hoogte van zijn beslissing.	Le médecin-arbitre porte sa décision, aussi rapidement que possible à la connaissance du membre du personnel, de la zone, du médecin qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur du service de contrôle médical.
<b>Art. 239/5.</b> Bovendien, indien de medische controledienst van mening is dat een personeelslid dat afwezig is wegens ziekte in staat is om de uitoefening van zijn functie te hervatten ten belope van meer dan 50% van de normale prestaties, dan bepaalt hij het percentage van de normale prestaties dat het personeelslid kan presteren, evenals de te respecteren grenzen inzake de verdeling, over de maand, van deze verminderde prestaties. De medische controledienst licht de zone hierover in, die het personeelslid uitnodigt het werk te hervatten. De beroepsprocedure voorzien in artikel 239/4, §3 is van toepassing.]	<b>Art. 239/5.</b> En outre, si le service de contrôle médical estime qu'un membre du personnel absent pour cause de maladie est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de plus de 50 % des prestations normales, il fixe le pourcentage des prestations normales que le membre du personnel est apte à prester ainsi que les limites à respecter quant à la répartition, sur le mois, de ces prestations réduites. Le service de contrôle médical en informe la zone, qui invite l'agent à reprendre le travail. La procédure de recours prévue à l'article 239/4, § 3, est d'application.]
<b>V1 Wat is het verschil tussen artikel 239/2, §2 en dit artikel?</b> Artikel 239/2, §2 kadert in de procedure op aanvraag van het personeelslid; dit artikel voorziet dat de medische controledienst ook op eigen	<b>Q1 Quelle est la différence entre l'article 239/2, §2 et cet article-ci ?</b> L'article 239/2, §2, entre dans le cadre de la procédure à la demande du membre du personnel; cet article-ci prévoit que le service du contrôle

initiatief kan voorstellen dat iemand halftijds terug aan de slag gaat.	médical peut proposer, sur initiative propre, à une personne de retourner au travail à mi-temps.
<b>Afdeling 13. - Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden</b>	<b>Section 13. - Absence de longue durée pour raisons personnelles</b>
<b>Art. 240.</b> Het beroepspersoneelslid kan een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden genieten voor zover de werking van de dienst dit toelaat. De afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wordt enkel voltijds en voor een minimale duur van drie maanden toegestaan.	<b>Art. 240.</b> Le membre du personnel professionnel peut bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles pour autant que le fonctionnement du service le permette. L'absence de longue durée pour raisons personnelles n'est octroyée qu'à temps plein et pour une durée minimale de trois mois.
<b>Art. 241.</b> Het beroepspersoneelslid dat een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wil genieten, deelt de startdatum en de duur van het verlof mee aan de commandant. Deze mededeling gebeurt schriftelijk en minstens drie maanden voor de aanvang van de afwezigheid. Deze termijn kan ingekort worden mits wederzijds akkoord.	<b>Art. 241.</b> Le membre du personnel professionnel qui souhaite bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles communique au commandant la date de début et la durée de ce congé. Cette communication se fait par écrit et au moins trois mois avant le début de l'absence. Ce délai peut être raccourci de commun accord.
Elke verlenging moet minstens één maand voor het einde van de afwezigheid schriftelijk aangevraagd worden.	Toute prolongation doit être demandée par écrit au moins un mois avant la fin de l'absence.
De beslissing van de weigering van het verlof wordt omstandig gemotiveerd en wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokkene binnen één maand vanaf de aanvraag. Deze beslissing kan het voorwerp uitmaken van een beroep, ingediend per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, bij de raad binnen de tien dagen na de kennisneming ervan door het beroepspersoneelslid. De raad doet uitspraak binnen de twee maanden volgend op de indiening van het beroep. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.	La décision de refus de l'absence est motivée de manière circonstanciée et est portée à la connaissance de l'intéressé, par écrit, dans un délai d'un mois à dater de la demande. Cette décision peut faire l'objet d'un recours, introduit par lettre recommandée, ou par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, auprès du conseil dans les dix jours qui suivent sa prise de connaissance par le membre du personnel professionnel. Le conseil statue dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.
<b>V1 Een beroepslid dat in afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden is, dient tijdig een aanvraag tot verlenging in, maar deze kan omwille van praktische problemen niet binnen de maand worden behandeld op het zonecollege. Kan het college toch nog op gemotiveerde wijze deze aanvraag weigeren in een termijn die langer is dan 1 maand?</b>	<b>Q1 Un membre professionnel qui est en absence de longue durée pour des raisons personnelles doit soumettre une demande de prolongation en temps utile, mais en raison de difficultés pratiques, cette demande ne peut être traitée par le collège de zone dans le mois. Le collège peut-il encore refuser cette demande de manière motivée dans un délai de plus d'un mois ?</b>
Ja, dit artikel bepaalt een termijn van 1 maand om een beslissing te nemen. Deze termijn kan als een termijn van orde geïnterpreteerd worden. In hetzelfde lid is er immers voor de termijn voor het beroep uitdrukkelijk wel geschreven dat bij gebrek aan een beslissing de aanvraag geacht wordt aanvaard te zijn. A contrario is er dus geen sanctie voor het overschrijden van de eerste termijn van één maand. <i>Update 26/02/2021</i>	Oui, le présent article prévoit un délai d'un mois pour prendre une décision. Ce délai peut être interprété comme un délai d'ordre. En effet, le même paragraphe prévoit expressément, pour le délai de recours, qu'en l'absence de décision, la demande est réputée acceptée. A contrario, le dépassement du premier délai d'un mois n'est donc pas pénalisé. <i>Update 26/02/2021</i>



<b>Art. 242.</b> Het beroepspersoneelslid kan zijn ambt hernemen voor het verstrijken van de periode van afwezigheid meegedeeld krachtens artikel 241, mits een opzegperiode van één maand. De commandant kan een kortere opzegtermijn aanvaarden.	<b>Art. 242.</b> Le membre du personnel professionnel peut reprendre ses fonctions avant l'expiration de la période d'absence communiquée en vertu de l'article 241, moyennant un délai de préavis d'un mois. Le commandant peut accepter un délai de préavis plus court.
<b>Art. 243.</b> De afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden is beperkt tot twee jaar voor de gehele loopbaan.	<b>Art. 243.</b> L'absence de longue durée pour raisons personnelles est limitée à deux ans pour l'ensemble de la carrière.
<b>Art. 244.</b> Tijdens de afwezigheid als vermeld in artikel 240, bevindt het beroepspersoneelslid zich in de administratieve stand van non-activiteit. Het beroepspersoneelslid mag een bezoldigde activiteit uitoefenen, op voorwaarde dat deze verenigbaar is met zijn functies. Het moet de commandant op de hoogte brengen van de aard van die activiteit.	<b>Art. 244.</b> Pendant l'absence visée à l'article 240, le membre du personnel professionnel se trouve dans la position administrative de non-activité. Le membre du personnel professionnel peut exercer une activité lucrative, à condition que celle-ci soit compatible avec ses fonctions. Il est tenu d'informer le commandant de la nature de cette activité.
<b>Art. 245.</b> Er wordt geen rekening gehouden met ziekten of ongevallen opgelopen tijdens deze afwezigheid.	<b>Art. 245.</b> Il n'est pas tenu compte des maladies ou accidents survenant au cours de cette absence.
<b>TITEL 2. – Bepalingen voor de leven van het vrijwillig personeel</b>	<b>TITRE 2. - Dispositions propres aux membres du personnel volontaire</b>
<b>Art. 246.</b> De raad kan, omwille van specifieke redenen, met name omwille van persoonlijke of professionele redenen, de benoeming van een vrijwillig personeelslid gedurende een ononderbroken periode van zes maanden opschorten op vraag van de betrokkene. [De raad kan op gemotiveerd verzoek van de betrokkene de benoeming opschorten voor een kortere periode dan zes maanden.] De opschortingsperiode mag niet meer bedragen dan twee jaar voor de totale duur van zijn benoeming. Het vrijwillig personeelslid dat zijn functies niet opnieuw opneemt na de opschortingsperiode, wordt als ontslaggevend beschouwd. Aldus gewijzigd bij K.B. van 26 januari 2018, art. 57 (inw. 2 maart 2018) (B.S. 20.02.2018)	<b>Art. 246.</b> Le conseil peut, à la demande de l'intéressé, pour des motifs spécifiques, notamment pour des raisons personnelles ou professionnelles, suspendre la nomination du membre du personnel volontaire pendant une période ininterrompue de six mois. [Le conseil peut, sur demande motivée de l'intéressé, suspendre la nomination pour une période inférieure à six mois.] La période de suspension ne peut pas être supérieure à deux ans pour la durée totale de sa nomination. Le membre du personnel volontaire, qui ne reprend pas ses fonctions après la période de suspension, est considéré avoir remis sa démission. ainsi modifié par A.R. du 26 janvier 2018, art. 57. (vig. 2 mars 2018) (M.B. 20.02.2018)
<b>V1 Kan de benoeming ook worden opgeschort tijdens de stage van vrijwillig brandweerman?</b>  In het arrest nr. 255.311 van 20 december 2022 oordeelt de Raad van State echter dat artikel 246 van het administratief statuut enkel het vrijwillig personeelslid beoogt dat benoemd is, wat slechts op het einde van de stage gebeurt. Hierin wordt ook vermeld dat het vrijwillig personeelslid niet wordt benoemd, maar wordt aangesteld als stagiair. De opschorting van de benoeming is dus niet mogelijk tijdens de stage.	<b>Q1 La suspension de la nomination peut-elle également se faire pendant le stage de pompier volontaire?</b>  Dans son arrêt n° 255.311 du 20 décembre 2022, le Conseil d'État juge que l'article 246 du statut administratif « ne vise que le membre du personnel volontaire qui bénéficie d'une nomination, laquelle ne survient qu'à l'issue du stage. (...) le membre du personnel volontaire bénéficie non pas d'une nomination mais d'une désignation comme stagiaire. »; Dès lors, la suspension de la nomination n'est pas possible au cours du stage.
<b>V2 Momenteel ben ik sergeant vrijwilliger. Ik start binnen x aantal tijd in dezelfde zone als beroepsbrandweerman, wat betekent dat ik</b>	<b>Q2 Je suis actuellement sergent volontaire. Dans x temps, je commence comme sapeur-pompier professionnel au sein de la même</b>

<p><b>mijn graad verlies. Professioneel heb ik echter loopbaanonderbreking genomen voor de periode van een jaar. Moest ik na dat jaar besluiten om terug te keren naar mijn vorige werkgever, betekent dat dan dat ik automatisch mijn oude graad van sergeant terug krijg ?</b></p> <p>Men kan niet tegelijk vrijwillig en beroepspersoneelslid in een zelfde zone zijn (zie art. 22).</p> <p>Op basis van art. 246 zou u wel opschorting van uw benoeming kunnen vragen. Indien u niet benoemd wordt als beroepspersoneelslid, kunt u dan terugkeren als sergeant-vrijwilliger.</p> <p>Indien u wel wordt benoemd, kunt u dan nog uw ontslag geven als vrijwilliger.</p>	<p><b>zone, ce qui signifie que je perds mon grade. Au niveau professionnel, je suis cependant en interruption de carrière pour une période d'1 an. Si, après cette année, je décide de retourner auprès de mon ancien employeur, cela signifie-t-il que je retrouve automatiquement mon ancien grade de sergent ?</b></p> <p>On ne peut pas être en même temps volontaire et membre du personnel professionnel au sein de la même zone (voir art. 22).</p> <p>Sur la base de l'article 246, il vous est cependant possible de demander la suspension de votre nomination. Si vous n'êtes pas nommé en qualité de membre du personnel professionnel, vous pouvez retourner en tant que sergent volontaire. Si vous êtes nommé, vous pouvez encore introduire votre démission en tant que volontaire.</p>
<p><b>V3 Een vrijwilliger heeft een aanvraag tot opschorting van de benoeming, krachtens art. 246 ingediend. Na tweeëneenhalve maand wenst hij terug te komen op deze beslissing. Mag het college dit toestaan? Zo ja, mag de periode dan voor de reële duur of voor 6 maanden aangerekend worden voor de berekening van de totale duur van 2 jaar opschorting?</b></p> <p>Ja, een kortere periode dan de voorziene 6 maanden kan worden toegestaan door het college (of door de raad als deze bevoegdheid niet gedelegeerd wordt).</p> <p>Er wordt best wel naar een motivering gevraagd bij de betrokkene, die het college (of de raad) dan kan overnemen in zijn besluit.</p> <p>De reële duur van de opschorting dient in aanmerking genomen te worden voor de berekening van de totale duur van 2 jaar.</p>	<p><b>Q3 Un volontaire a introduit une demande de suspension de nomination, conformément à l'article 246. Après deux mois et demi, il souhaite revenir sur cette décision. Le collègue peut-il l'autoriser? Dans l'affirmative, est-ce que la période prise en compte dans le calcul de la durée totale de 2 ans de suspension pourra se limiter à 2 mois ou devra-t-elle être de 6 mois, s'agissant de la durée minimale prévue dans le texte ?</b></p> <p>Oui, une période plus courte que les 6 mois prévus peut être accordée par le collègue (ou le conseil lorsque cette compétence n'est pas déléguée). Il convient cependant de connaître la motivation de l'intéressé afin de la faire figurer dans la décision du collègue (ou du conseil).</p> <p>La durée réelle de la suspension doit être prise en compte pour le calcul de la durée totale de 2 ans.</p>
<p><b>V4 Mag een vrijwilliger die zijn benoeming heeft laten opschorten (art 246) voor een periode van 6 maanden, tijdens die 6 maanden opleiding volgen aan een brandweerschool?</b></p> <p>De opschorting van de benoeming voor een vrijwilliger impliceert eigenlijk dat hij tijdelijk niet meer werkt voor de brandweer, met de mogelijkheid om zijn rechten na afloop ervan terug op te nemen.</p> <p>Tijdens deze periode krijgt hij geen prestatievergoeding of andere betaling.</p> <p>De bepaling voor het inhalen of niet van permanente en voortgezette opleiding tijdens afwezigheden is van toepassing tijdens de opschorting van benoeming (art. 150, §1/1 en §3). In het Verslag aan de Koning van het reparatieKB van 9.5.2016 staat ook een passage in het dat impliceert dat er geen prestaties geleverd worden tijdens de opschorting.</p> <p><i>"Artikel 30</i> <i>Dit artikel beoogt een technische verbetering. De periode van opschorting wordt enkel in aanmerking genomen voor de dienstanciënniteit.</i></p>	<p><b>Q4 Un volontaire qui a fait suspendre sa nomination (art. 246) pour une période de 6 mois peut-il suivre une formation dans une école du feu pendant ces 6 mois?</b></p> <p>La suspension de la nomination d'un volontaire implique en fait qu'il ne travaille temporairement plus pour les pompiers, tout en ayant la possibilité de récupérer ses droits à la fin de cette suspension</p> <p>Durant cette période, il ne perçoit aucune indemnité de prestation ou autre paiement.</p> <p>La disposition relative à la récupération ou non d'une formation permanente ou continue pendant des absences est d'application pendant la suspension de la nomination (art. 150, §1/1 et §3). Enfin, le rapport au Roi de l'AR réparation du 9/05/2016 contient également un passage qui implique que l'on ne peut fournir de prestations pendant la suspension</p> <p><i>« Article 30</i> <i>Cet article vise une amélioration technique. La période de suspension est uniquement prise en compte pour l'ancienneté de service. L'ancienneté</i></p>

<p><i>Schaalanciënniteit is niet van toepassing op de vrijwilligers, aangezien er maar 1 weddeschaal per graad is. Voor de geldelijke anciënniteit moet de vrijwilliger 180 prestatieuren hebben voor 1 jaar anciënniteit. Gedurende de schorsing kunnen deze uren niet gepresteerd worden en de periode van schorsing kan niet gelijkgesteld worden voor de geldelijke anciënniteit.”</i></p> <p>De vrijwilliger kan dus geen prestaties leveren tijdens de opschorting. De betrokkene wordt aangeraden zijn opschorting van benoeming plannen op een andere manier die beter overeenkomt met de opleidingskalender, indien de opleiding van groot belang is of slechts zelden georganiseerd wordt.</p>	<p><i>d'échelle n'est pas d'application aux volontaires, étant donné qu'il n'y a qu'une seule échelle de traitement par grade. Pour ce qui est de l'ancienneté pécuniaire, le volontaire doit comptabiliser 180 heures de prestation pour 1 année d'ancienneté. Pendant la suspension, ces heures ne peuvent pas être prestées et la période de suspension ne peut pas être assimilée pour l'ancienneté pécuniaire. »</i></p> <p>Le volontaire ne peut donc pas fournir de prestations pendant la suspension. Il est donc conseillé que l'intéressé planifie sa suspension de nomination d'une autre manière qui soit plus en adéquation avec le calendrier des formations, dans le cas où la formation est très importante ou n'est que rarement organisée.</p>
<p><b>V5 Een vrijwillig personeelslid kan vragen om zijn benoeming gedurende een ononderbroken periode van zes maande op te schorten. De opschortingsperiode mag niet meer bedragen dan twee jaar voor de totale duur van zijn benoeming. Wordt hiermee bedoeld 2 jaar over een volledige carrière of kan men opnieuw gebruik maken van deze 2 jaar wanneer men bevordert (en dus benoemd wordt in een hogere graad) of mobiliteit maakt (en dus benoemd wordt in een andere zone)? Wat indien een vrijwilliger zijn benoeming gedurende 2 jaar heeft opgeschort en nadien ontslag neemt uit een zone om na een paar jaren opnieuw te worden aangeworven ? Krijgt hij dan een nieuwe termijn van 2 jaar?</b></p> <p>De benoeming van een vrijwilliger kan tijdens zijn volledige loopbaan gedurende maximaal 2 jaar worden opgeschort. Artikel 246 werd geschreven vanuit de bedoeling om voor de vrijwilligers een systeem te voorzien dat vergelijkbaar is met de loopbaanonderbreking die het beroepspersoneel kan nemen. Bij een bevordering of mobiliteit start er geen nieuwe periode van 2 jaar. Wanneer een vrijwilliger die zijn benoeming al gedurende 2 jaar heeft opgeschort, ontslag neemt en nadien opnieuw wordt aangeworven heeft hij geen recht op een nieuwe periode van 2 jaar om de opschorting van zijn benoeming te vragen. <i>Update 26/02/2021</i></p>	<p><b>Q5 Un membre du personnel volontaire peut demander que son engagement soit suspendu pour une période ininterrompue de six mois. La période de suspension ne peut pas être supérieure à deux ans pour la durée totale de sa nomination. Cela signifie-t-il deux ans sur l'ensemble d'une carrière ou ces deux années peuvent-elles être réutilisées lorsqu'on est promu (et donc nommé à un grade supérieur) ou qu'on demande une mobilité (et donc nommé à un grade supérieur) ? Que se passe-t-il si un volontaire a suspendu sa nomination pendant 2 ans et démissionne ensuite d'une zone pour être à nouveau recruté après quelques années ? Reçoit-il un nouveau délai de 2 ans ?</b></p> <p>La nomination d'un volontaire peut être suspendue pour une durée maximale de 2 ans pour l'ensemble de sa carrière. L'article 246 a été rédigé dans l'intention d'offrir aux volontaires un système comparable à l'interruption de carrière qui peut être prise par le personnel professionnel. En cas de promotion ou de mobilité, aucune nouvelle période de 2 ans n'est prévue. Si un volontaire qui a déjà vu son engagement suspendu pendant 2 ans démissionne et est ensuite de nouveau recruté, il n'a pas droit à une période supplémentaire de 2 ans pour demander la suspension de sa nomination. <i>Update 26/02/2021</i></p>
<p><b>V6 Kan een stagiair vrijwillig hulpverlener-ambulancier of brandweerman zijn/haar stageperiode voor een jaar onderbreken of 'on hold 'zetten omwille van aan het hoofdberoep gerelateerde redenen (vb. jaar in buitenland voor één of ander wetenschappelijk onderzoek)?</b></p> <p>Zie antwoord Q1.</p>	<p><b>Q6 Un stagiaire volontaire secouriste-ambulancier ou pompier peut-il/elle interrompre sa période de formation pendant un an ou la mettre 'en attente' pour des raisons liées à son emploi principal (par exemple, une année à l'étranger pour des recherches scientifiques) ?</b></p> <p><i>Voir la réponse Q1.</i></p>
<p>De betrokkene dient zijn aanvraag schriftelijk in bij de raad. Deze laatste doet uitspraak binnen de twee maand te rekenen vanaf de ontvangst van de</p>	<p>L'intéressé introduit sa demande par écrit auprès du conseil. Ce dernier statue dans un délai de deux mois à compter de la réception de la</p>

aanvraag. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.	demande. En l'absence de décision prise dans ce délai, la demande est réputée acceptée.
[K.B. van 9 mei 2016 (administratief statuut operationeel personeel), art. 30 (inw. 2 juni 2016) (B.S. 23.05.2016) – De periode gedurende dewelke de benoeming van het vrijwillig personeelslid wordt opgeschort, wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de dienstanciënniteit. Het vrijwillig personeelslid behoudt zijn rechten op bevordering door verhoging in graad gedurende deze periode.]	[A.R. du 9 mai 2016 (statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours), art. 30. (vig. 2 juin 2016) (M.B. 23.05.2016) - La période pendant laquelle la nomination du membre du personnel volontaire est suspendue n'est prise en compte que pour le calcul de l'ancienneté de service. Le membre du personnel volontaire maintient ses droits à la promotion par avancement de grade pendant cette période.]
Gedurende deze periode heeft het vrijwillig personeelslid geen recht op om het even welke toelage of premie.	Pendant cette période, le membre du personnel volontaire n'a droit à aucune allocation ou prime quelconque.
<p><b>V7 De vrijwilliger wordt benoemd voor een periode van 6 jaar, hernieuwbaar (art. 51, derde lid e.v.). Moet deze periode van 6 jaar worden verlengd als de benoeming wordt opgeschorst?</b></p> <p>Neen. Het opgeschorste personeelslid behoudt zijn rechten voor de berekening van de anciënniteit en voor bevordering. De benoemingsperiode van 6 jaar wordt dus niet naar evenredigheid van de duur van de schorsing verlengd.</p>	<p><b>Q7 Le pompier volontaire est nommé pour une période de 6 ans, renouvelable (art.51, al. 3 et s.). Cette période de 6 ans doit-elle être prolongée en cas de suspension de la nomination ?</b></p> <p>Non. Le membre du personnel suspendu conserve ses droits pour le calcul de l'ancienneté et pour la promotion. Par conséquent, la période de nomination de 6 ans n'est pas prolongée au prorata de la durée de la suspension.</p>