

KONINKRIJK BELGIE**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
BELEID EN ONDERSTEUNING**

Koninklijk besluit van @ tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de Work Life Balance als omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de Grondwet, de artikelen 37 en 107, tweede lid;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, artikel 11, § 1, eerste lid, vervangen bij de wet van 24 december 2002;

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, het artikel 4, § 2, 1°, gewijzigd bij de wet van 20 mei 1997;

Gelet op de wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, artikel 2, derde lid, en artikel 11;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

ROYAUME DE BELGIQUE**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
STRATÉGIE ET APPUI**

Arrêté royal du @ modifiant diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et transposant la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

PHILIPPE, Roi des Belges,

À tous, présents et à venir,
Salut.

Vu la Constitution, les articles 37 et 107, alinéa 2 ;

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11, § 1er, alinéa 1er, remplacé par la loi du 24 décembre 2002 ;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1°, tel que modifié par la loi du 20 mai 1997 ;

Vu la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, l'article 2, alinéa 3, et l'article 11 ;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;

Vu l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 4 december 2022 ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting van 14 december 2022;

Gelet op het artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse omdat het bepalingen van autoregulering betreft;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 31 maart 2023;

Gelet op het protocol nr. 808 van 17 april 2023 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op advies @ van de Raad van State, gegeven op @, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

HOOFDSTUK I.- Inleidende bepaling

Artikel 1.-

Dit besluit zet de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot

Vu l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public ;

Vu l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 4 décembre 2022 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'État au Budget, donné le 14 décembre 2022 ;

Vu l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation, s'agissant de dispositions d'autorégulation ;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 31 mars 2023 ;

Vu le protocole n° 808 du 17 avril 2023 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

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

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

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

CHAPITRE I^{er}. - Disposition introductive

Article 1^{er}. -

Le présent arrêté transpose partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, gedeeltelijk om.

HOOFDSTUK II.- Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel

Art. 2.-

In artikel 102 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel, laatstelijk gewijzigd bij koninklijk besluit van 19 november 1998, worden de bepalingen onder 2° en 3° vervangen als volgt:

“2° voor moederschapsbescherming en het omgezet moederschapsverlof;

3° in het kader van het ouderschapsverlof, het adoptieverlof, het opvangverlof, het pleegouderverlof en het pleegzorgverlof;”.

HOOFDSTUK III.- Wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijkbesturen

Art. 3.-

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijkbesturen, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 augustus 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 3 wordt de bepaling onder 2° aangevuld met de volgende zin:

“Het artikel 30, §4, van dezelfde wet is evenwel van toepassing op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst is in dienst genomen en dat gebruik maakt van het omstandigheidsverlof voorzien bij dit besluit, bij de geboorte van een kind.”;

2° in paragraaf 3 wordt de bepaling onder 14° opgeheven;

3° paragraaf 3 wordt aangevuld met de bepalingen onder 17° en 18°, luidende:

des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

CHAPITRE II.- Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat

Art. 2.-

À l'article 102 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 novembre 1998, les 2° et 3° sont remplacés par ce qui suit :

« 2° pour la protection de la maternité et le congé de maternité converti ;

3° dans le cadre du congé parental, du congé d'adoption, du congé d'accueil, du congé parental d'accueil et du congé pour soins d'accueil ; ».

CHAPITRE III.- Modification de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État

Art. 3.-

À l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 21 août 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 3, le 2° est complétée par la phrase suivante :

« L'article 30, § 4, de la même loi est cependant applicable au membre du personnel engagé par contrat de travail qui fait usage du congé de circonstances, prévu par le présent arrêté, à la naissance d'un enfant. » ;

2° dans le paragraphe 3, le 14° est abrogé ;

3° le paragraphe 3 est complété par les 17° et 18°, rédigés comme suit :

“17° het zorgverlof, in zoverre dat het personeelslid geen gebruik maakte van de bepalingen van artikel 30bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het artikel 30bis, § 2, zevende tot en met het negende lid, van dezelfde wet is evenwel van toepassing op het personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst wordt aangeworven en gebruik maakt van het zorgverlof ~~voorzien~~ bepaald bij dit besluit.

“18° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.”.

Art. 4.-

In artikel 2, § 1, tweede lid, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 augustus 2022, worden de woorden “artikel 8ter,”, ingevoegd tussen de woorden “voor de toepassing van” en de woorden “artikel 48bis”.

Art. 5.-

In hetzelfde besluit wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende:

“art.8ter.- § 1.- Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht op aanpassing van de bestaande arbeidsregeling en het bestaande uurrooster, heeft de ambtenaar het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande uurrooster van de ambtenaar;

2° zorgdoeleinden:

- a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte tot het kind twaalf jaar wordt,
- b) de zorg voor een kind in het kader van een adoptie, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente

« 17° le congé d’aidant, dans la mesure où le membre du personnel n’a pas fait usage des dispositions de l’article 30bis , § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L’article 30bis, § 2, alinéas 7 à 9 inclus, de la même loi est cependant applicable au membre du personnel engagé par contrat de travail qui fait usage du congé d’aidant ~~prévu~~ défini par le présent arrêté.

« 18° le congé pour motifs impérieux d’ordre familial. ».

Art. 4.-

Dans l’article 2, § 1^{er}, alinéa 2, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 21 août, les mots « l’article 8ter » sont insérés entre les mots « pour l’application de » et les mots « l’article 48bis ».

Art. 5.-

Dans le même arrêté, il est inséré un article 8ter, rédigé comme suit :

« art.8ter.- § 1^{er}.- Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires prévoyant un droit à l’adaptation du régime et de l’horaire de travail existants, l’agent a le droit de demander, pour une période continue de douze mois maximum, une formule souple de travail dans le but de s’occuper d’un proche.

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

1° formule souple de travail : un aménagement de l’horaire de travail existant de l’agent ;

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

- a) s’occuper de son enfant de la naissance jusqu’à ce que l’enfant atteigne son douzième anniversaire,
- b) s’occuper d’un enfant dans le cadre d’une adoption, à partir de l’inscription de l’enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où

waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;

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

3° gezinslid: elk persoon die samenleeft met de ambtenaar op dezelfde woonplaats;

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

5° een medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er een behoefte is aan zorg of steun, dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De leeftijdsgrens bepaald in het derde lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig paragraaf 1 aangevraagde periode.

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

§ 3.- De ambtenaar die een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt de overheid waaronder hij ressorteert hiertoe minstens

l'agent a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

- b) l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale ;

3° membre du ménage : toute personne cohabitant avec l'agent ;

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

5° une raison médicale rendant nécessaires des soins ou une aide : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'âge limite déterminé à l'alinéa 3, 2°, a) est fixé à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

La condition relative au douzième ou au vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période demandée conformément au paragraphe 1^{er}.

§ 2.- L'agent fait usage du droit de demander une formule souple de travail en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il s'abstient de tout usage abusif.

§ 3.- L'agent qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à l'autorité dont il relève une

twee maanden en hoogstens drie maanden vooraf een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan worden ingekort op verzoek van de ambtenaar en als de overheid hiermee akkoord gaat.

De aanvraag gebeurt hetzij door de overhandiging van een geschrift aan de overheid waaronder hij ressorteert waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de overheid waaronder hij ressorteert.

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

1° de gewenste flexibele werkregeling;

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

3° het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd, met inbegrip van de identiteit van de persoon ten behoeve van wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

§ 4.- De overheid waaronder de ambtenaar ressorteert beoordeelt deze aanvraag en geeft er een schriftelijk gevolg aan binnen de maand volgend op de aanvraag.

De overheid waaronder de ambtenaar ressorteert kan de aanvraag inwilligen, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

Het uitblijven van een antwoord van de overheid waaronder de ambtenaar ressorteert wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 5.- De overheid waaronder de ambtenaar ressorteert en de ambtenaar kunnen in onderling akkoord een flexibele werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

demande écrite au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance. Ce délai peut être réduit à la demande de l'agent et moyennant l'accord de l'autorité.

La demande est effectuée soit par la remise d'un écrit à l'autorité dont il relève dont ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception, soit par lettre recommandée laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'autorité dont il relève.

Il doit apparaître de la demande que l'agent invoque le droit à une formule souple de travail. En outre, la demande contient au moins les éléments suivants :

1° la formule souple de travail souhaitée ;

2° les dates de début et de fin de la période continue pour laquelle la formule souple de travail est demandée et qui ne peut pas compter plus de douze mois ;

3° le but de s'occuper d'un proche pour lequel la formule souple de travail est demandée, y compris l'identité de la personne pour laquelle la formule souple de travail est demandée.

§ 4.- L'autorité dont l'agent relève examine la demande et fournit une réponse écrite dans le mois suivant la demande.

L'autorité dont l'agent relève peut accepter ou rejeter la demande, ou faire une contreproposition motivée consistant en une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins.

L'absence de réponse de l'autorité dont l'agent relève est assimilée à un accord.

§ 5.- L'autorité dont l'agent relève et l'agent peuvent convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

§ 6.- Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekt de ambtenaar de overheid waaronder hij ressorteert het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.

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

§ 7.- De ambtenaar heeft het recht om de flexibele werkregeling vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijk uurrooster te hervatten, mits hij de voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal hiervan tien werkdagen vooraf schriftelijk op de hoogte brengt en mits hij minstens één maand heeft gewerkt volgens de overeengekomen flexibele werkregeling.

Art. 6.-

In artikel 15 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 juni 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de bepaling onder 2° opgeheven;

2° tussen het eerste en het tweede lid, wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Het omstandigheidsverlof wordt eveneens toegekend bij de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de ambtenaar vaststaat. Bij ontstentenis van een persoon die dit verlof opneemt op grond van de afstamming met het kind heeft de ambtenaar die samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats met de moeder van het kind recht op het verlof. Het recht op moederschapsverlof, vermeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit voor een zelfde ouder het recht op het

§ 6.- Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, l'agent fournit à l'autorité dont il relève le document ou les documents à l'appui du but invoqué.

Dans le cas où la demande est introduite en vue de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille nécessitant des soins ou une aide pour une raison médicale, la preuve en est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au plus tôt au cours de l'année civile de la demande et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

§ 7.- L'agent a le droit de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail afin de reprendre son horaire de travail initial, à condition d'en informer par écrit le président du comité de direction ou le secrétaire général dix jours ouvrables à l'avance et d'avoir travaillé pendant au moins un mois selon la formule souple de travail convenue.

Art. 6.-

À l'article 15 du même arrêté, modifié en dernier lieu par la loi du 27 juin 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, le 2° est abrogé ;

2° entre l'alinéa premier et l'alinéa 2, est inséré un alinéa, rédigé comme suit :

« Le congé de circonstances est également accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard de l'agent. À défaut d'une personne qui prend ce congé sur la base de la filiation avec l'enfant, l'agent qui est marié avec la mère de l'enfant ou qui vit en couple avec la mère de l'enfant au même domicile a droit au congé. Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent le droit au congé de

omstandigheidsverlof bij de geboorte uit. Het verlof bedraagt 20 werkdagen.”.

circonstances à la naissance. Le congé s'élève à 20 jours ouvrables. ».

Art. 7.-

Artikel 20, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 juni 2021, wordt vervangen als volgt:

“art. 20.- § 1.- De ambtenaar bekomt zorgverlof met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of een familielid dat om medische redenen behoefte heeft aan zorg of steun.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° gezinslid: het bepaalde onder artikel 8ter, § 1, 3°;

2° familielid: het bepaalde onder artikel 8ter, § 1, 4°;

3° een medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun: het bepaalde onder artikel 8ter, § 1, 5°;

De ambtenaar die gebruik wenst te maken van het zorgverlof, deelt dit vooraf mee aan de overheid waaronder hij ressorteert.

De ambtenaar legt zo spoedig mogelijk ter staving een doktersattest voor dat in het jaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of het familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

§ 2.- De duur van de verloven bedoeld in § 1 is beperkt tot vijf werkdagen per jaar. Het verlof wordt genomen per dag, in aaneensluitende dagen of per halve dag.

De duur van de verloven bedoeld in § 1 wordt verminderd met het aantal werkdagen zorgverlof dat reeds werd opgenomen in hetzelfde jaar in toepassing van artikel 30bis, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 7.-

L'article 20 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 27 juin 2021, est remplacé comme suit :

« art. 20.- § 1^{er}.- L'agent obtient le congé d'aidant dans le but de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à un parent qui nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale.

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

1° membre du ménage : la disposition de l'article 8ter, § 1^{er}, 3° ;

2° membre de la famille : la disposition de l'article 8ter, § 1^{er}, 4° ;

3° une raison médicale rendant nécessaires des soins ou une aide : la disposition de l'article 8ter, § 1^{er}, 5° ;

L'agent qui souhaite faire usage du congé d'aidant en informe préalablement l'autorité dont il relève.

L'agent fournit aussi vite que possible, à titre de preuve, un certificat médical délivré par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné au cours de l'année où le congé d'aidant est pris et dont il apparaît que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

§ 2.- La durée des congés visés au § 1^{er} est limitée à cinq jours ouvrables par an. Le congé peut être pris par jour, par jours consécutifs ou par demi-jour.

La durée des congés visés au § 1^{er} est réduite du nombre de jours ouvrables de congé d'aidant déjà pris au cours de la même année, en application de l'article 30bis, §2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3.- De verloven bedoeld in dit artikel worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.”.

Art. 8.-

In artikel 33 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 oktober 2005, worden de woorden “vaderschapsverlof” telkens vervangen door de woorden “omgezet moederschapsverlof”.

Art. 9.-

In de Franse tekst van artikel 34, § 1, vijfde lid, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 maart 2017, wordt het woord “unième” opgeheven.

Art. 10.-

Artikel 35bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2012, wordt opgeheven.

Art. 11.-

In artikel 36, § 3, derde lid, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 juni 2021, worden de woorden “twee weken” vervangen door de woorden “vier weken”.

Art. 12.-

In artikel 38, eerste lid, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 november 2011, worden de woorden “vijfenveertig werkdagen” vervangen door de woorden “twintig werkdagen”.

Art. 13.-

Artikel 40, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voorafgaand aan de vermindering bepaald in het eerste lid wordt de maximumduur van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor het

§ 3.- Les congés visés dans le présent article sont assimilés à des périodes d’activité de service. ».

Art. 8.-

À l’article 33 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 12 octobre 2005, les mots « congé de paternité » sont chaque fois remplacés par les mots « congé de maternité converti ».

Art. 9.-

Dans le texte français de l’article 34, § 1^{er}, alinéa 5, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 9 mars 2017, le mot « unième » est abrogé.

Art. 10.-

L’article 35bis du même arrêté, inséré par l’arrêté royal du 20 juillet 2012, est abrogé.

Art. 11.-

Dans l’article 36, § 3, alinéa 3, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 27 juin 2021, les mots « deux semaines » sont remplacés par les mots « quatre semaines ».

Art. 12.-

Dans l’article 38, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 14 novembre 2011, les mots « quarante-cinq jours ouvrables » sont remplacés par les mots « vingt jours ouvrables ».

Art. 13.-

L’article 40 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 10 juin 2002, est complété par un alinéa rédigé ~~comme~~ par ce qui suit :

« Préalablement à la réduction visée à l’alinéa 1^{er}, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite, pour le

personeelslid in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst verminderd met de maximumduur van het verlof bedoeld in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Voor deze berekening wordt één werkdag verlof om dwingende redenen van familiaal belang gelijkgesteld met één dag verlof om dwingende reden in toepassing van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. “.

Art. 14.-

In artikel 125 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 januari 2007, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Het adoptieverlof, het opvangverlof, het pleegouderverlof, het verlof voor moederschapsbescherming en het omgezet moederschapsverlof stellen een einde aan de stelsels van voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking.”.

Art. 15.-

In artikel 143 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 januari 2007, wordt de bepaling onder 1°, vervangen als volgt:

“1° verlof in het kader van de moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, opvangverlof en pleegouderverlof;”.

HOOFDSTUK IV.- Wijziging van het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector

Art. 16.-

In artikel 5, derde lid, van het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit

membre du personnel engagé par contrat de travail, de la durée maximum du congé visé à l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Pour ce calcul, un jour ouvrable de congé pour motifs impérieux d'ordre familial est assimilé à un jour de congé pour motifs impérieux en application de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».

Art. 14.-

À l'article 125 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 17 janvier 2007, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé parental d'accueil, le congé pour la protection de la maternité et le congé de maternité converti mettent fin aux régimes d'interruption de carrière à temps plein et à mi-temps. ».

Art. 15.-

À l'article 143 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 17 janvier 2007, le 1° est remplacé par ce qui suit :

« 1° congé dans le cadre de la protection de la maternité, congé de maternité converti, congé parental, congé d'adoption, congé d'accueil et congé parental d'accueil ; ».

CHAPITRE IV.- Modification de l'arrêté royal du 20 septembre 2021 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public

Art. 16.-

À l'article 5, alinéa 3, de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du

van 27 juni 2021, wordt het vierde streepje aangevuld met “of voor mantelzorg.”.

Art. 17.-

In artikel 10, derde lid, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 juni 2021, wordt het derde streepje aangevuld met “of voor mantelzorg.”.

HOOFDSTUK V.- Wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Art. 18.-

In artikel 13, § 3, tweede lid, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 juni 2021, wordt de bepaling onder 4°/1 ingevoegd, luidende:

“4°/1 indien de contractueel het verlof om dwingende redenen van familiaal belang geniet dat geregeld is door artikel 38 tot 40 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen na 1 juni 2023;”.

HOOFDSTUK VI.- Overgangs- en slotbepalingen

Art. 19.-

Voor de ambtenaren die voor de inwerkingtreding van dit besluit een uitzonderlijk verlof wegens overmacht hebben opgenomen in het jaar 2023, wordt de maximumduur van het zorgverlof voor 2023 verminderd met het reeds opgenomen uitzonderlijk verlof wegens overmacht.

Art. 20.-

Voor de ambtenaren die voor de inwerkingtreding van dit besluit een verlof om dwingende redenen van familiaal belang hebben opgenomen in het jaar

27 juni 2021, le quatrième tiret est complété par les termes « ou le congé pour aidants proches. ».

Art. 17.-

À l’article 10, alinéa 3, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 27 juin 2021, le troisième tiret est complété par les termes « ou le congé pour aidants proches. ».

CHAPITRE V.- Modification de l’arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale

Art. 18.-

Dans l’article 13, § 3, alinéa 2, de l’arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 27 juin 2021, est inséré sous le 4°/1 rédigé comme suit :

« 4°/1 si le contractuel bénéficie du congé pour motifs impérieux d’ordre familial réglé par les articles 38 à 40 de l’arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l’Etat après le 1^{er} juin 2023; ».

CHAPITRE VI.- Dispositions transitoires et finales

Art. 19.-

Pour les agents ayant pris un congé exceptionnel pour cas de force majeure au cours de l'année 2023 avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, la durée maximale du congé d’aidant pour 2023 est réduite du congé exceptionnel pour cas de force majeure déjà pris.

Art. 20.-

Pour les agents ayant pris un congé pour motifs impérieux d’ordre familial au cours de l'année 2023 avant l'entrée en vigueur du présent arrêté,

2023, mag de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023 niet meer bedragen dan vijfenveertig werkdagen en mag de som van de verschillende verlofperiodes om dwingende redenen van familiaal belang tussen 1 juni 2023 en 31 december 2023 niet meer bedragen dan twintig werkdagen.

Art. 21.-

Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 7 dat uitwerking heeft op 1 januari 2023 en met uitzondering van de artikelen 6, 12, 13 en 18 die in werking treden op 1 juni 2023.

Het artikel 6 is van toepassing op de omstandigheden die plaatsvinden na de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 22.-

De minister bevoegd voor ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te

Van Koningswege:

Gezien om voorgelegd te worden
aan de Raad van State,

De Minister van Ambtenarenzaken,



Petra DE SUTTER

la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023 ne peut pas excéder quarante-cinq jours ouvrables, et la somme des différentes périodes de congé pour motifs impérieux d'ordre familial entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 décembre 2023 ne peut pas excéder vingt jours ouvrables.

Art. 21.-

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au Moniteur belge, à l'exception de l'article 7 qui prend effet le 1^{er} janvier 2023 et à l'exception des articles 6, 12, 13 et 18, qui entrent en vigueur le 1^{er} juin 2023.

L'article 6 s'applique aux circonstances qui ont lieu après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 22.-

Le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à

Par le Roi :

Vu pour être soumis
à l'avis du Conseil d'Etat,

La Ministre de la Fonction publique,

KONINKRIJK BELGIE**ROYAUME DE BELGIQUE****FEDERALE OVERHEIDSDIENST
BELEID EN ONDERSTEUNING****SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
STRATEGIE ET APPUI****Verslag aan de Koning****Rapport au Roi**

Sire,

Sire,

Dit besluit heeft tot doel diverse bepalingen met betrekking tot de Work Life Balance te wijzigen als omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Le présent arrêté a pour but de modifier diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en vue de transposer la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 is in werking getreden op 1 augustus 2019 (Publicatieblad van de Europese Unie L 188 van 12.7.2019, p. 79 e.v.) en moet uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.

La directive (UE) 2019/1158 est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7.2019, p. 79 et suiv.) et doit être transposée dans notre ordre juridique national avant le 2 août 2022 au plus tard.

Deze richtlijn geeft uitvoering aan artikel 153, lid 1, onder i), van het VWEU dat bepaalt dat de Europese Unie het optreden van de lidstaten ondersteunt en aanvult op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.

Cette directive exécute l'article 153, alinéa 1er, i), du Traité de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

In die optiek beoogt zij concreet de vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie te verbeteren en anderzijds de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen. De richtlijn houdt in dat verband ook rekening met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

Dans cette optique, elle vise concrètement à améliorer la participation des femmes au marché du travail et à favoriser la répartition égale des responsabilités familiales entre hommes et femmes. À cet égard, la directive tient également compte des changements démographiques, notamment les effets du vieillissement.

Een van de belangrijke oorzaken van de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is inderdaad de moeilijkheid om werk en gezinstaken in evenwicht te brengen. Vaak verrichten vrouwen

Une des principales causes de la participation moins importante des femmes au marché du travail réside dans la difficulté de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et tâches familiales. Souvent les

met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook blijkt dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of zorgbehoevend familielid hebben.

Een evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen zorgt ervoor dat het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en dat vrouwen daardoor over meer tijd beschikken om betaald werk te verrichten.

Hoewel bepaalde kwesties die in dat verband van belang zijn op het niveau van de Europese Unie al aan bod komen in diverse richtlijnen, zoals in Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep en in Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEET en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben.

Vornoemde Richtlijn 2010/18/EU regelt het ouderschapsverlof door uitvoering te geven aan een door de Europese sociale partners gesloten raamovereenkomst. De nieuwe Richtlijn (EU) 2019/1158 bouwt nu verder op de voorschriften van die richtlijn en vult die aan door de bestaande rechten te versterken en nieuwe rechten in te voeren. Richtlijn 2010/18/EU wordt ingetrokken en vervangen door deze nieuwe richtlijn.

Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt meer specifiek minimum-voorschriften en individuele rechten vast met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor werknemers die ouder zijn of mantelzorger. De richtlijn koppelt aan de uitoefening van die rechten

femmes avec enfants prestent moins d'heures de travail rémunéré et consacrent davantage de temps aux responsabilités familiales non rémunérées. La participation des femmes au marché du travail est également moins importante quand elles doivent s'occuper d'un membre de la famille malade ou nécessitant des soins.

En répartissant de manière équilibrée les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, la part relative des femmes dans le travail non rémunéré au sein de la famille se réduit et les femmes disposent dès lors de davantage de temps pour effectuer du travail rémunéré.

Même si certaines questions importantes à cet égard sont déjà abordées au niveau de l'Union européenne dans diverses directives, comme dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et dans la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux parents et travailleurs ayant des responsabilités familiales.

La directive 2010/18/UE précitée régit le congé parental en exécutant un accord-cadre conclu par les partenaires sociaux européens. La nouvelle directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur les prescriptions de cette directive et les complète en renforçant les droits existants et en instaurant de nouveaux droits. La directive 2010/18/UE est retirée et remplacée par cette nouvelle directive.

Plus spécifiquement, la directive (UE) 2019/1158 fixe des prescriptions minimales et des droits individuels en matière de congé de paternité, de congé parental, de congé d'aidant, d'absence au travail pour raisons de force majeure ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. La directive

een aantal beschermende bepalingen vast; ook daar bouwt de nieuwe richtlijn verder op hetgeen Richtlijn 2010/18/EU reeds voorzag.

Het toepassingsgebied van de richtlijn is zeer ruim en omvat alle mannelijke en vrouwelijke werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Dit impliceert dat de richtlijn van toepassing is op alle werknemers uit de privésector, de contractuelen in de publieke sector (= overheidspersoneel verbonden door een arbeidsovereenkomst), maar ook ambtenaren op alle niveaus van de publieke sector.

Met betrekking tot het vaderschapsverlof voert de richtlijn vanuit Europees perspectief een geheel nieuw recht in. Voortaan hebben alle vaders binnen de Europese Unie een recht op vaderschapsverlof van tien werkdagen, ten einde een eerlijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen en om het mogelijk te maken dat een vroege band tussen vader en kind ontstaat. Hetzelfde geldt voor gelijkwaardige tweede ouders, mits en voor zover erkend in het nationale recht.

Dit vaderschapsverlof moet rond het tijdstip van de geboorte worden opgenomen en moet duidelijk aan de geboorte gekoppeld zijn, met het oog op het verstrekken van zorg. De EU-lidstaten hebben de mogelijkheid om daarbij te bepalen dat een deel van het vaderschapsverlof voor de geboorte van het kind wordt opgenomen of dat het volledig daarna moet worden opgenomen, alsook onder welke voorwaarden het verlof deeltijds, in afwisselende periode van werk of op andere flexibele manieren kan worden opgenomen. De uitoefening van dit recht mag niet afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode en moet worden toegekend ongeacht de burgerlijke staat of gezinssituatie volgens het nationale recht.

Opdat het vaderschapsverlof effectief zou worden opgenomen, stelt de richtlijn verder dat de werknemer een inkomen moet krijgen dat

lie un certain nombre de dispositions protectrices à l'exercice de ces droits ; ici aussi, la nouvelle directive s'appuie sur ce que prévoyait déjà la directive 2010/18/UE.

Le champ d'application de la directive est très large et comprend tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de Justice. Ceci implique que la directive s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, aux contractuels dans le secteur public (personnel public occupé dans les liens d'un contrat de travail) mais aussi aux agents à tous les niveaux du secteur public.

En ce qui concerne le congé de paternité, la directive introduit un tout nouveau droit du point de vue européen. Désormais, tous les pères au sein de l'Union européenne auront droit à un congé de paternité de dix jours ouvrables, afin de favoriser une répartition équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien se tisse tôt entre les pères et les enfants. Un même congé s'applique pour les seconds parents équivalents, pour autant qu'ils soient reconnus par la législation nationale.

Ce congé de paternité doit être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et doit être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Les États membres de l'UE ont la possibilité de déterminer que le congé de paternité est pris en partie avant la naissance de l'enfant ou qu'il doit être entièrement pris après la naissance et de déterminer à quelles conditions il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées ou selon toute autre solution flexible. L'exercice de ce droit ne peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté et doit être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Afin que le congé de paternité soit effectivement pris, la directive précise que le travailleur doit recevoir un revenu qui est au moins équivalent au

gelijkwaardig is aan het inkomen ingeval van ziekte. revenu en cas de maladie.

Wat het ouderschapsverlof betreft, past Richtlijn (EU) 2019/1158 de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU op een aantal punten aan. Elke werknemer blijft een individueel recht op vier maanden ouderschapsverlof hebben, op te nemen tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. De lidstaten moeten daarbij waarborgen dat minstens twee van de vier maanden ouderschapsverlof niet overdraagbaar zijn. Het doel van het garanderen dat elke ouder beschikt over ten minste twee maanden ouderschapsverlof die niet aan de andere ouder kunnen worden overgedragen, is het aanmoedigen van vaders om gebruik te maken van hun recht op dergelijk verlof. Het bevordert en vergemakkelijkt ook de re-integratie van moeders op de arbeidsmarkt nadat zij een periode van moederschaps- en ouderschapsverlof hebben opgenomen.

De richtlijn voorziet in de mogelijkheid om het ouderschapsverlof voltijds, deeltijds, afwisselend of op andere flexibele manieren op te nemen. Flexibiliteit verhoogt de kans inderdaad dat elke ouder, en in het bijzonder de vader, gebruik zal maken van zijn recht op ouderschapsverlof. De lidstaten krijgen verder ook de mogelijkheid om de praktische modaliteiten van het ouderschapsverlof zelf in te vullen. Daarbij kan het recht afhankelijk worden gesteld van een werk- of anciënniteitsperiode, met dien verstande dat deze periode niet meer dan één jaar mag bedragen. Aan werkgevers mag verder ook het recht worden gegeven om de toekenning van het ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode de goede werking van de onderneming ernstig zou verstoren.

De richtlijn bepaalt dat de lidstaten een passende betaling of uitkering moeten vaststellen voor de niet-overdraagbare minimumperiode van het ouderschapsverlof. Bij het vaststellen van de hoogte ervan moet rekening worden gehouden met het feit dat het opnemen van ouderschapsverlof dikwijls leidt tot een inkomensverlies voor het gezin en dat hoofdkostwinners in een gezin hun recht op ouderschapsverlof alleen kunnen uitoefenen indien

En ce qui concerne le congé parental, la directive (UE) 2019/1158 adapte le régime existant, prévu dans la directive 2010/18/UE, sur un certain nombre de points. Chaque travailleur continue à avoir un droit individuel à quatre mois de congé parental, à prendre jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de huit ans. Les États membres doivent garantir qu'au moins deux des quatre mois de congé parental ne sont pas transférables. En garantissant que chaque parent dispose d'au moins deux mois de congé parental qui ne peuvent pas être transférés à l'autre parent, on vise à encourager les pères à utiliser leur droit à un tel congé. Cela favorise et facilite aussi la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

La directive prévoit aussi la possibilité de prendre le congé parental à temps plein, à temps partiel, par périodes alternées ou selon une autre solution flexible. La flexibilité accroît en effet la probabilité que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental. Les États membres ont en outre la possibilité de définir eux-mêmes les modalités pratiques du congé parental. Dans ce cadre, le droit au congé peut être subordonné à une période de travail ou d'ancienneté, étant entendu que cette période ne peut excéder un an. Il est également possible de donner aux employeurs le droit de postposer l'octroi du congé parental pendant un délai raisonnable parce que la prise du congé parental durant la période demandée perturberait gravement le bon fonctionnement de l'entreprise.

La directive dispose que les États membres doivent fixer une rémunération ou une allocation appropriée pour la période minimum non transférable du congé parental. Lors de la fixation de la hauteur de celle-ci, il convient de tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenus pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé

dat voldoende wordt vergoed om een behoorlijke levensstandaard mogelijk te maken.

Het zorgverlof is, net zoals het vaderschapsverlof een volledig nieuwe Europese maatregel gericht op een betere work-lifebalance. Met deze maatregel speelt de richtlijn in op de voorspelling van een aanhoudende toename van de zorgbehoeften als gevolg van de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande stijging van leeftijdsgerelateerde aandoeningen. Dit verlof geeft werknemers de mogelijkheid om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden en die omwille van een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. De richtlijn bepaalt in dat kader dat elke werknemer recht moet hebben op vijf dagen zorgverlof per jaar maar de lidstaten kunnen dit verlof ook toekennen aan de hand van een andere periode dan een jaar, op basis van de persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval.

De richtlijn legt geen verplichting op om een betaling of uitkering te voorzien tijdens het zorgverlof, doch de EU-lidstaten worden ertoe aangemoedigd ervoor te zorgen dat mantelzorgers, en met name de mannelijke werknemers, het recht daadwerkelijk kunnen uitoefenen.

Wat het arbeidsverzuim wegens overmacht betreft, behoudt Richtlijn (EU) 2019/1158 de regeling die daarover was opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU.

Wat het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen betreft, bouwt Richtlijn (EU) 2019/1158 verder op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/ EU. In het kader van die richtlijn dienden de lidstaten te garanderen dat werknemers bij terugkeer uit ouderschapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkpatronen te vragen. Richtlijn (EU) 2019/1158 herformuleert dit recht nu in een breder Europees kader met ruimere flexibiliseringsmaatregelen, en dit volledig los van het ouderschapsverlof. De bedoeling is dat werknemers met kinderen tot ten minste acht jaar alsook mantelzorgers hun werkgever kunnen vragen

parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent.

Le congé d'aidant, tout comme le congé de paternité, est une mesure européenne tout à fait nouvelle, axée sur un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée. Par cette mesure, la directive se prépare à l'augmentation constante prévue des besoins de soins comme effet du vieillissement ainsi qu'à l'augmentation concomitante des problèmes de santé liés à l'âge. Ce congé permettra aux travailleurs de prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui fait partie du même ménage et qui, pour une raison médicale grave, a besoin des soins ou d'une aide considérables. La directive dispose dans ce cadre que chaque travailleur doit avoir droit à cinq jours de congé d'aidant par an mais les États membres peuvent aussi accorder ce congé sur la base d'une période de référence autre que l'année, par référence à la personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.

La directive n'impose pas d'obligation de prévoir une rémunération ou une allocation pendant le congé d'aidant mais les États membres sont encouragés à veiller à ce que les aidants et plus particulièrement les hommes, puissent vraiment exercer ce droit.

En ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure, la directive (UE) 2019/1158 maintient le régime qui avait été prévu à ce sujet dans la directive 2010/18/UE.

En ce qui concerne le droit de demander une formule souple de travail, la directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur le régime existant prévu dans la directive 2010/18/ UE. Dans le cadre de cette directive, les États membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leurs modalités de travail pendant une période déterminée. La directive (UE) 2019/1158 reformule ce droit dans un cadre européen plus large avec des mesures de flexibilisation plus étendues, et ce de manière totalement indépendante du congé parental. L'objectif est que les travailleurs ayant des enfants

om flexibele werkregelingen. Met flexibele werkregelingen bedoelt de richtlijn de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen voor zorgdoeleinden, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren. Deze maatregelen dienen ouders en mantelzorgers aan te moedigen om actief te blijven op de arbeidsmarkt.

De richtlijn bepaalt dat de duur van de flexibele werkregeling aan een redelijke beperking kan worden onderworpen. Het verzoek tot flexibele werkregeling kan bovendien afhankelijk worden gesteld van werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. De werkgever moet kunnen beslissen of een verzoek om een flexibele werkregeling wordt ingewilligd dan wel wordt geweigerd. Hij moet zijn beslissing mededelen binnen een redelijke termijn en, ingeval van weigering, dient de werkgever zijn beslissing te motiveren. De werknemer heeft tot slot het recht om zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten op het einde van de periode, maar hij moet zijn werkgever ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

Zoals Richtlijn 2010/18/EU voorziet ook Richtlijn (EU) 2019/1158 in een aantal beschermende maatregelen die moeten beletten dat werknemers ervan weerhouden worden om effectief te gebruik maken van de verschillende verlofregelingen.

Het gaat in de eerste plaats om een bescherming van de arbeidsrechten. Zo moeten lidstaten expliciet garanderen dat de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten voor de werknemer behouden blijven tot het einde van de periode van verlof. Werknemers dienen ook het expliciete recht te hebben om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren naar hun oorspronkelijke of gelijkwaardige functie na afloop van het verlof, waarbij zij ook moeten kunnen genieten van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden die intussen zou zijn ingevoerd. De lidstaten moeten meer algemeen ook waarborgen dat werknemers die een beroep doen op de betrokken maatregelen, niet gediscrimineerd

jusqu'à au moins huit ans de même que les aidants puissent demander à leur employeur des formules souples de travail. Par formules souples de travail, la directive entend la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs modalités de travail pour assumer des responsabilités familiales, en recourant notamment au télétravail, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail. Ces mesures doivent encourager les parents et les aidants à rester actifs sur le marché du travail.

La directive dispose que la durée de la formule souple de travail peut être soumise à une limitation raisonnable. La demande de formule souple de travail peut en outre être subordonnée à une période de travail ou d'ancienneté de six mois maximum. L'employeur doit pouvoir décider s'il accepte ou s'il refuse une demande de formule souple de travail. Il doit communiquer sa décision dans un délai raisonnable, et en cas de refus, il doit motiver sa décision. Enfin, le travailleur a le droit de reprendre ses modalités de travail initiales à la fin de la période mais il doit aussi pouvoir demander à son employeur de retourner plus tôt vers ces modalités de travail si un changement de circonstances le nécessite.

Tout comme la directive 2010/18/UE, la directive (UE) 2019/1158 prévoit un certain nombre de mesures de protection qui doivent empêcher que les travailleurs soient retenus d'utiliser effectivement les différents régimes de congé.

Il s'agit en première instance d'une protection des droits en matière d'emploi. Ainsi, les États membres doivent-ils garantir explicitement que les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition restent maintenus jusqu'à la fin de la période de congé. Les travailleurs doivent également avoir explicitement le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables et ils doivent pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps. De manière plus générale, les États membres doivent également garantir que les travailleurs qui recourent aux mesures en question ne soient pas discriminés. Les travailleurs doivent

worden. Werknemers dienen ook een ontslagbescherming te genieten waarbij de bewijslast bij de werkgever ligt.

De lidstaten dienen tot slot ook sancties te bepalen die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Het ontwerp van koninklijk besluit geeft omzetting aan bepaalde onderdelen van de betrokken richtlijn voor wat betreft het personeelsstatuut voor de ambtenaren tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt, meer bepaald rond de flexibele werkregelingen, het geboorteverlof en het zorgverlof (zie de punten I tot III). Dit zijn hoofdzakelijk wijzigingen aan het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (hierna: koninklijk besluit van 19 november 1998).

Bij de uitwerking van deze reglementaire bepalingen werd zoveel mogelijk rekening gehouden met de analoge bepalingen die werden uitgewerkt voor de werknemers uit de privésector, die grotendeels ook van toepassing zijn op de contractuele personeelsleden tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt. Door deze in een hoge mate op elkaar af te stemmen moeten te grote verschillen op de werkvloer kunnen worden vermeden.

Gebruik makend van deze aan de gang zijnde wijziging van de federale verlofregeling wordt ook voorgesteld om het verlof om dwingende redenen van familiaal belang en het verlof om dwingende redenen te harmoniseren (punt IV). Tot slot worden ook een aantal tekstcorrecties toegevoegd (zie punt V).

aussi bénéficier d'une protection contre le licenciement, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

Les États membres doivent enfin fixer des sanctions qui soient effectives, proportionnées et dissuasives.

Le projet d'arrêté royal transpose certaines parties de la directive concernée au regard du statut du personnel pour les agents employés au sein de la fonction publique administrative fédérale, plus précisément concernant les formules souples de travail, le congé de naissance et le congé d'aidant (voir les points I à III). Il s'agit essentiellement de modifications apportées à l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (ci-après : arrêté royal du 19 novembre 1998).

Lors de l'élaboration de ces dispositions réglementaires, il a été tenu compte, autant que possible, des dispositions analogues définies pour les travailleurs du secteur privé, dont la plupart s'appliquent également aux membres du personnel contractuel employés au sein de la fonction publique administrative fédérale. L'harmonisation de ces dispositions devrait permettre d'éviter des disparités trop importantes sur le lieu de travail.

En saisissant l'occasion de cette modification du régime fédéral des congés, il est également proposé d'harmoniser le congé pour motifs impérieux d'ordre familial et le congé pour motif impérieux (point IV). Enfin, quelques corrections sont également apportées au texte (voir point V).

I. flexibele werkregelingen

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 3, 5 en 10 van het ontwerp)

Het nieuwe artikel 8ter in ontwerp zet artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 met betrekking tot de flexibele werkregelingen om, op grond waarvan

I. Formules souples de travail

(Cette mesure est développée à l'article 3, 5 en 10 du projet)

Le nouvel article 8ter du projet transpose l'article 9 de la directive (UE) 2019/1158 en ce qui concerne les formules souples de travail. Cet article oblige les

de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers om flexibele werkregelingen kunnen verzoeken voor zorgdoeleinden.

Deze bepaling voorziet in het recht om in specifieke omstandigheden een flexibele werkregeling, zijnde een aanpassing van hun bestaand uurrooster, aan te vragen en, indien hiertoe een geldige aanvraag werd gedaan, in de verplichting voor de werkgever om hier gepast op te reageren. Er wordt in wezen een dialoogprocedure voorgeschreven, waaraan een aantal beschermende maatregelen worden gekoppeld. Er wordt echter geen recht op flexibele werkregelingen ingevoerd. Er wordt aan de personeelsleden m.a.w. geen recht toegekend op de aanpassing van hun bestaand uurrooster. Het staat de werkgevers vrij om de aangevraagde aanpassing van het uurrooster te weigeren.

Het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen zoals geregeld in het nieuwe artikel 8ter is in beginsel van toepassing op de ambtenaren en hun werkgevers. Voor de contractuele personeelsleden is dit recht geregeld door de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven. Bij de redactie van het artikel 8ter werd daarom getracht zo dicht mogelijk te blijven bij de formuleringen gehanteerd bij de regeling voor contractuelen. Zodoende kunnen er geen onduidelijkheden of verschillen komen te ontstaan tussen contractuele en statutaire personeelsleden. Een betrachting die ook werd geformuleerd in het Regeerakkoord van 30 september 2020.

Deze nieuwe, ruimere regeling bepaald door het artikel 8ter komt in de plaats van het recht om een aangepaste werkregeling te vragen aansluitend op het ouderschapsverlof. Het huidige artikel 1, §3, 14°, en artikel 35bis van het koninklijk besluit van 19 november 1998 worden daarom ook opgeheven.

États membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un certain âge, qui ne peut être inférieur à huit ans, et les aidants puissent demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches.

Cette disposition prévoit un droit à demander, dans des circonstances spécifiques, une formule souple de travail, à savoir un aménagement de l'horaire de travail existant et prévoit, si une demande valable a été faite à cette fin, une obligation pour l'employeur d'y réagir de manière appropriée. Une procédure de dialogue est préconisée, à laquelle certaines mesures protectrices sont liées. On n'introduit toutefois pas un droit à des formules souples de travail. En d'autres termes, on n'accorde pas aux membres du personnel un droit à aménager leur horaire de travail existant. Les employeurs ont la faculté de refuser l'aménagement demandé de l'horaire de travail.

Le droit de demander des formules souples de travail comme prévu dans le nouvel article 8ter s'applique en principe aux agents et à leurs employeurs. Pour les membres du personnel contractuel, ce droit est régi par la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés. La rédaction de l'article 8ter était donc guidée par le souci de rester aussi proche que possible des formulations utilisées dans la réglementation pour les contractuels. De la sorte, aucune ambiguïté ou différence ne peut survenir entre les membres du personnel contractuel et les membres du personnel statutaire. Cette intention était aussi formulée dans l'Accord de gouvernement du 30 septembre 2020.

Cette nouvelle réglementation, plus large, définie par l'article 8ter vient en lieu et place du droit à demander un aménagement de l'horaire de travail au retour d'un congé parental. Les actuels article 1^{er}, § 3, 14°, et article 35bis de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 sont donc aussi abrogés.

Paragraaf 1, legt de krijtlijnen vast van het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen: het bepaalt wie onder welke voorwaarden recht heeft om een flexibele werkregeling aan te vragen bij zijn werkgever en wat daar precies onder verstaan dient te worden.

De duur van de aanvraag wordt begrensd. Dit neemt evenwel niet weg dat de ambtenaar en zijn werkgever vervolgens een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden kunnen overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden, zonder dat daarbij in een maximum is voorzien (art. 8ter, § 5, in ontwerp). In navolging van een aanvraag van de ambtenaar om een flexibele werkregeling te bekomen (voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden), kan de ambtenaar en zijn werkgever dus ook een flexibele werkregeling voor onbepaalde tijd overeenkomen.

Het tweede lid van paragraaf 1, regelt de verhouding tussen enerzijds de bepalingen van dit nieuwe artikel 8ter en anderzijds de wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht van de ambtenaar op de aanpassing van zijn bestaande arbeidsregeling of andere wettelijke bepalingen die voorzien in een recht om de aanpassing van het bestaande uurrooster te vragen (bijvoorbeeld het recht op ouderschapsverlof, het recht op loopbaanonderbreking of het recht op telewerk).

Het derde lid van paragraaf 1 definieert een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van dit artikel, rekening houdend met de definities die werden opgenomen in artikel 3, lid 1, d), e) en f), van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Wat precies moet worden verstaan onder een “flexibele werkregeling” die in toepassing van dit artikel kan worden aangevraagd, wordt geregeld in paragraaf 1, derde lid, 1°. Het betreft met name elke aanpassing van het bestaande uurrooster van de ambtenaar.

Aangezien dit artikel geen afwijkingen voorziet op het bestaande regelgevend kader, zal er bij de toepassing van een flexibele werkregeling evenwel niet kunnen worden afgeweken van o.a. de regels

Le paragraphe 1^{er} fixe les grandes lignes du droit à demander des formules souples de travail: il détermine qui a le droit de demander une formule souple de travail à son employeur, à quelles conditions, et ce qu’il convient précisément d’entendre par là.

La durée de la demande est limitée. Ceci n’empêche toutefois pas que l’agent et son employeur puissent convenir ensuite d’une formule souple de travail pour s’occuper d’un proche pour une période ininterrompue de plus de douze mois, sans qu’un maximum soit alors prévu (art. 8ter, § 5, du projet). Dans le prolongement d’une demande de l’agent à pouvoir obtenir une formule souple de travail (pour une période continue de maximum douze mois), l’agent et son employeur peuvent donc aussi convenir d’une formule souple de travail pour une durée indéterminée.

L’alinéa 2 du paragraphe 1^{er} règle la relation entre, d’une part, les dispositions de ce nouvel article 8ter et, d’autre part, les dispositions légales ou réglementaires qui prévoient un droit pour l’agent d’aménager son régime de travail existant ou d’autres dispositions légales qui prévoient un droit à demander un aménagement de l’horaire de travail existant (par exemple le droit au congé parental, le droit à l’interruption de carrière ou le droit au télétravail).

L’alinéa 3 du paragraphe 1^{er} définit un certain nombre de notions importantes pour l’application de cet article, en tenant compte des définitions reprises à l’article 3, alinéa premier, d), e) et f) de la directive (UE) 2019/1158.

L’alinéa 3, 1° du paragraphe 1^{er} précise ce qu’il convient d’entendre précisément par « formule souple de travail » demandée en application de cet article. Cela concerne tout aménagement de l’horaire de travail existant.

Étant donné que cet article ne prévoit pas de dérogation au cadre législatif existant, lors de l’application d’une formule souple de travail, il ne pourra pas être dérogé, entre autres, aux règles en

inzake arbeidsduur en arbeidsduurgrenzen. Zowel de aangevraagde, als de uiteindelijk overeengekomen flexibele arbeidsregeling zal dan ook in overeenstemming moeten zijn met het bestaand regelgevend kader.

De zorgdoeleinden waarvoor de ambtenaar in toepassing van dit artikel een flexibele werkregeling kan aanvragen, kunnen bestaan in ofwel de zorg voor zijn kind (2°, a)) vanaf de geboorte of, (2°, b)) bij adoptie, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente, tot het kind twaalf jaar wordt, ofwel (2°, c)) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat in het kader van de flexibele werkregelingen met het oog op de zorg van het kind van de werknemer de leeftijdsgrens t.a.v. het kind ten minste op acht jaar moet liggen. Hierbij moet evenwel indachtig worden gehouden dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 op dit punt verder bouwt op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU, op grond waarvan de lidstaten dienden te garanderen dat werknemers bij hun terugkeer uit ouderschapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkroosters te vragen. Rekening houdend met de leeftijdsgrens bepaald voor de toepassing van het recht op ouderschapsverlof ligt de leeftijdsgrens t.a.v. het kind onder 2°, a) in beginsel dan ook op 12 jaar. Om diezelfde reden stelt artikel 8ter, §1, 4° lid, van het ontwerp deze leeftijdsgrens, gelet op de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof, ook vast op 21 jaar wanneer het betrokken kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de

matière de durée du travail et de limites de la durée du travail. Tant la formule souple de travail demandée que celle qui est finalement convenue doivent dès lors être conformes au cadre législatif existant.

L'objectif de s'occuper d'un proche pour lequel l'agent peut, en application de cet article, demander une formule souple de travail peut consister à (2°, a)) s'occuper de son enfant à partir de la naissance ou, (2°, b)) dans le cadre d'une adoption, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune jusqu'à ce que l'enfant ait douze ans, ou (2°, c)) à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

L'article 9, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158 dispose que dans le cadre des formules souples de travail permettant à un travailleur de s'occuper de son enfant, la limite d'âge pour l'enfant ne peut être inférieure à huit ans. À cet égard, il convient cependant de garder à l'esprit que la directive (UE) 2019/1158 s'appuie sur le régime existant prévu par la directive 2010/18/UE, sur la base de laquelle les États membres devaient garantir que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leurs heures et/ou horaires de travail pendant une période déterminée. Compte tenu de la limite d'âge fixée pour l'application du droit au congé parental, la limite d'âge pour l'enfant a été fixée, en principe, à 12 ans au point 2°, a). Pour la même raison, l'article 8ter, §1^{er}, alinéa 4, du projet fixe également, vu la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental, l'âge limite à 21 ans lorsque l'enfant en question est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médicosociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médicosociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Il s'agit toujours ici de la

zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. Het betreft daarbij steeds de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag zoals van toepassing op het moment van de overheveling naar de deelentiteiten als gevolg van de zesde staatshervorming.

Overeenkomstig het 5^e lid, moet aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig paragraaf 1 aangevraagde periode. Dit betekent dat het kind op de eerste dag van de aangevraagde periode in principe de leeftijd van twaalf of, desgevallend, eenentwintig jaar nog niet bereikt mag hebben. Dat het kind deze leeftijd in de loop van deze periode zou bereiken, vormt geen probleem. Het is dus niet zo dat de flexibele werkregeling automatisch een einde neemt op het moment dat het kind de toepasselijke leeftijdsgrens bereikt.

Artikel 9, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 bepaalt dat ook mantelzorgers zoals gedefinieerd in haar artikel 3, lid 1, d), het recht moeten krijgen om flexibele werkregelingen te verzoeken voor zorgdoeleinden. Gelet hierop voorziet artikel 8ter, §1, 3^e lid, dat het zorgdoeleinde ook kan bestaan in het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid van de ambtenaar dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Onder een gezinslid van de ambtenaar wordt overeenkomstig de bepaling onder 3^o een persoon verstaan die met de ambtenaar samenwoont. Onder 4^o wordt verduidelijkt welke familieleden van de ambtenaar precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van de ambtenaar of de persoon met de ambtenaar wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oude Burgerlijk Wetboek (Eerste boek, titel Vbis), alsook de bloedverwanten in de eerste graad van de ambtenaar (dit zijn m.a.w. zijn ouders en kinderen).

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, d), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om de notie “ernstige medische reden” te definiëren. Het

règlementation relative aux allocations familiales telle qu’applicable au moment du transfert vers les entités fédérées à la suite de la sixième réforme de l’État.

Conformément à l’alinéa 5, la condition relative au douzième ou au vingt-et-unième anniversaire doit être remplie au plus tard au cours de la période demandée conformément au paragraphe 1^{er}. Ceci signifie qu’en principe, l’enfant ne peut pas encore avoir atteint l’âge de 12 ou de 21 ans, le premier jour de la période demandée. Cela ne pose pas problèmes si l’enfant atteint cet âge en cours de période. La formule souple de travail ne prendra donc pas automatiquement fin au moment où l’enfant atteint la limite d’âge applicable.

L’article 9, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158 dispose que les aidants tels que définis en son article 3, alinéa premier, d) doivent aussi avoir le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s’occuper d’un proche. Par conséquent, l’article 8ter, §1^{er}, alinéa 3, prévoit que l’objectif de s’occuper d’un proche peut également consister à prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou à un membre déterminé de la famille de l’agent qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Par membre du ménage de l’agent, on entend conformément à la disposition au point 3^o une personne cohabitant avec l’agent. Le point 4^o précise les membres de la famille du membre du personnel statutaire qui sont visés. Il s’agit en particulier du conjoint de l’agent ou de la personne avec qui l’agent cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l’ancien Code civil (Livre 1^{er}, titre Vbis), de même que des parents de l’agent au premier degré (il s’agit, en d’autres termes, de ses père et mère et de ses enfants).

Conformément à l’article 3, alinéa premier, d) de la directive (UE) 2019/1158, il appartient aux États membres de définir la notion “raison médicale

ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en bepaalt onder 5°, daarom dat onder “een medische reden” als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan zorg of steun, zijnde elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging. Het bewijs hiervan wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden (art. 8ter, § 6, tweede lid in ontwerp).

Paragraaf 2 voorziet in de uitdrukkelijke verplichting voor de ambtenaar om het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen te gebruiken voor het doel waarvoor het is ingesteld en om zich te onthouden van elk misbruik ervan. M.a.w., een aanvraag van de ambtenaar moet daadwerkelijk gericht zijn op het bekomen van een aangepast werkpatroon met het oog op het verstrekken van zorg. Deze bepaling verzet zich tegen enig misbruik ervan, bijvoorbeeld het doen van herhaaldelijke opeenvolgende aanvragen na een eerdere weigering.

De ambtenaar die zijn bestaand uurrooster in toepassing van dit artikel wenst aan te passen voor zorgdoeleinden dient hiertoe een aanvraag in te dienen bij zijn werkgever.

Paragraaf 3 stelt de voorwaarden vast waaraan deze aanvraag moet voldoen.

Het 1^e lid bepaalt dat de ambtenaar de flexibele werkregeling ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden voor de gewenste begindatum schriftelijk moet aanvragen bij zijn werkgever. In onderling akkoord kan deze aanvraagtermijn wel worden ingekort.

Het 2^e lid, verduidelijkt daarbij dat de aanvraag slechts op één van de volgende manier aan de werkgever kan worden bezorgd:

- hetzij door de overhandiging van een geschrift

grave”. Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c’est pourquoi, il dispose au point 5° qu’il faut entendre par “raison médicale” rendant nécessaires des soins ou une aide : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu’il nécessite des soins ou une aide, à savoir toute forme d’assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel. La preuve doit être fournie à l’aide d’une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même (art. 8ter, § 6, alinéa 2, du projet).

Le paragraphe 2 prévoit ainsi explicitement l’obligation pour l’agent d’utiliser le droit à des formules souples de travail en vue de l’objectif pour lequel elles sont instaurées et de s’abstenir de toute utilisation abusive. Autrement dit, la demande de l’agent doit être effectivement destinée à obtenir un régime de travail adapté afin de prodiguer des soins. Cette disposition s’oppose à tout abus, par exemple l’introduction de demandes répétées après un refus antérieur.

L’agent qui souhaite adapter son horaire de travail existant en application de cet article dans le but de s’occuper d’un proche, doit transmettre une demande écrite à son employeur.

Le paragraphe 3 fixe les conditions auxquelles cette demande doit satisfaire.

L’alinéa premier dispose que l’agent doit demander la formule souple de travail par écrit à son employeur au moins deux mois et au plus trois mois avant la date de début souhaitée. Ce délai de demande peut être réduit de commun accord.

L’alinéa 2 précise que la demande ne peut être transmise à l’employeur que de l’une des manières suivantes :

- soit par la remise d’un écrit à l’employeur dont

aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst;

- hetzij door middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post;
- hetzij op elektronische wijze (bijvoorbeeld via email) mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

Het derde lid identificeert ten slotte de elementen die verplicht in de aanvraag moeten worden opgenomen. Zo moet uit de aanvraag blijken dat de ambtenaar zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. Daarnaast vermeldt de aanvraag ook nog (1°) de gewenste flexibele werkregeling – dit is de concrete aanpassing van het bestaande uurrooster die de ambtenaar wenst te bekomen, (2°) de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode (max. twaalf maanden) waarvoor deze flexibele werkregeling wordt gevraagd en (3°) het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd. Op grond van de bepaling onder 3° zal de ambtenaar dus moeten aangeven of hij de flexibele werkregeling aanvraagt met het oog op de zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 12 jaar (en voor welk kind) of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun (en om welke naaste het precies gaat).

Dit zijn de minimale bepalingen die in de aanvraag moeten worden meegegeven door de ambtenaar. Het staat de ambtenaar uiteraard vrij ook nog andere informatie op te nemen in zijn aanvraag, waaronder bijvoorbeeld de behoeften waaraan de gewenste flexibele werkregeling tegemoet zou komen.

Paragraaf 4 regelt in de eerste plaats het gevolg dat de werkgever aan een geldige aanvraag van de ambtenaar moet geven en geeft daarmee omzetting aan artikel 9, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Deze bepaling zegt dat de werkgever de verzoeken om flexibele werkregelingen moet beoordelen en erop reageren binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de ambtenaar als de werkgever en stelt dat de

ce dernier signe un double à titre d'accusé de réception ;

- soit par lettre recommandée présumée reçue le troisième jour ouvrable suivant sa remise à la poste ;
- soit par voie électronique (par mail, par exemple) moyennant un accusé de réception de l'employeur.

L'alinéa 3 identifie, enfin, les éléments qui doivent être obligatoirement repris dans la demande. Ainsi, il doit apparaître de la demande que l'agent invoque le droit de solliciter une formule souple de travail. En outre, la demande mentionne également (1°) la formule souple de travail souhaitée – à savoir, l'aménagement concret de l'horaire de travail existant que l'agent souhaite obtenir, (2°) les dates de début et de fin de la période continue (max. douze mois) pour laquelle cette formule souple de travail est demandée et (3°) le but pour lequel la formule souple de travail est demandée. En vertu de la disposition au point 3°, l'agent devra donc indiquer s'il demande la formule de travail souple pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 12 ans (et préciser pour quel enfant) ou pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un certain membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale, nécessite des soins ou une aide (et préciser de quel proche il s'agit).

Ce sont les dispositions minimales qui doivent être communiquées par l'agent dans sa demande. L'agent est bien entendu libre de donner d'autres informations encore dans sa demande, notamment les besoins que la formule souple de travail souhaitée permet de rencontrer.

Le paragraphe 4 règle en premier lieu la suite que l'employeur doit donner à une demande valable de l'agent et il transpose ce faisant l'article 9, alinéa 2, de la directive (UE) 2019/1158. Selon cette disposition, l'employeur doit examiner les demandes de formules souples de travail et y réagir dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois des besoins de l'agent et de l'employeur. Il est également précisé que l'employeur doit motiver

werkgever elke weigering en elk uitstel moet motiveren.

Paragraaf 1, eerste lid, legt de werkgever vooreerst de verplichting op om de aanvraag van de ambtenaar te beantwoorden en stelt de voorwaarden vast waaraan dit antwoord moet voldoen.

De werkgever moet elke geldige aanvraag van een ambtenaar om een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden te bekomen in overweging nemen, deze beoordelen rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de ambtenaar en er vervolgens gevolg aan geven. De werkgever moet de ambtenaar met name binnen de maand na diens aanvraag een schriftelijk antwoord bezorgen. Dit betekent dat de werkgever één maand de tijd heeft na de indiening van de aanvraag om te reageren op de aanvraag.

Paragraaf 4, tweede lid, verduidelijkt verder welk gevolg de werkgever precies aan dergelijke aanvraag kan geven (t.t.z. welke opties hij heeft in antwoord op dergelijk aanvraag) en welke bijkomende formaliteiten hij daarbij desgevallend in acht moet nemen.

Het schriftelijk antwoord van de werkgever, binnen de maand na de aanvraag, kan meer bepaald bestaan in een inwilliging of een weigering van de aanvraag of in een met redenen omkleed tegenvoorstel dat beter aansluit bij zijn eigen behoeften.

De inwilliging van de aanvraag door de werkgever houdt in dat hij er integraal akkoord mee gaat, t.t.z. zowel met de aangevraagde flexibele werkregeling, als met de aangevraagde periode.

De werkgever kan de aanvraag weigeren, mits voldaan is aan een aantal voorwaarden. Een weigeringsbeslissing moet niet alleen binnen de maand na de aanvraag schriftelijk aan de ambtenaar worden bezorgd, maar dit geschrift moet bovendien een omstandige motivering van deze beslissing bevatten. Deze motivering mag m.a.w. niet louter pro forma gebeuren. In zijn schriftelijk antwoord aan de ambtenaar zal de werkgever een uitvoerige uiteenzetting van de

tout refus et tout report.

Le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} impose en premier lieu à l'employeur de répondre à la demande de l'agent et il fixe les conditions auxquelles cette réponse doit satisfaire.

L'employeur doit prendre en considération toute demande valable d'un agent visant à obtenir une formule souple de travail pour s'occuper d'un proche, l'examiner en tenant compte à la fois de ses propres besoins et des besoins de l'agent et il doit y donner suite. L'employeur doit en effet fournir une réponse écrite à l'agent dans le mois suivant la demande. Cela signifie que l'employeur dispose d'un mois à compter de l'introduction de la demande pour réagir à cette demande.

Le paragraphe 4, alinéa 2, précise quelle suite l'employeur peut donner à une telle demande (quelles options il a pour répondre à une telle demande) et quelles formalités complémentaires il doit respecter, le cas échéant.

La réponse écrite de l'employeur, dans le mois suivant la demande, peut consister en une acceptation, en un rejet motivé de la demande ou en une contre-proposition motivée répondant mieux à ses propres besoins.

L'acceptation de la demande par l'employeur implique qu'il est intégralement d'accord avec cette demande, c'est-à-dire tant avec la formule souple de travail demandée qu'avec la période demandée.

L'employeur peut rejeter la demande moyennant le respect d'un certain nombre de conditions. Une décision de rejet ne doit pas seulement être transmise à l'agent par écrit dans le mois suivant la demande mais cet écrit doit en outre contenir une motivation détaillée de cette décision. Autrement dit, cette motivation ne peut simplement avoir lieu pro forma. Dans sa réponse écrite à l'agent, l'employeur devra détailler les raisons pour lesquelles il rejette la demande. L'employeur devra

redenen voor de weigering moeten opnemen. De werkgever moet onder andere ingaan op de manier waarop hij bij de beoordeling van de aanvraag rekening heeft gehouden met zijn eigen behoeften en die van de ambtenaar.

Er wordt ook uitdrukkelijk bepaald dat de werkgever de ambtenaar een gemotiveerd tegenvoorstel kan doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling en/ of een andere periode die beter aansluit bij zijn eigen behoeften. Dit houdt in dat de werkgever de door de ambtenaar aangevraagde flexibele werkregeling en/of periode strikt genomen weigert, maar hem terzelfder tijd ook een alternatief aanbiedt. Het schriftelijk antwoord van de werkgever binnen de maand na de aanvraag moet in dat geval de door de werkgever voorgestelde alternatieve flexibele werkregeling en/of periode vermelden, alsook de redenen voor deze beslissing.

Paragraaf 4 regelt de gevolgen van het uitblijven van een antwoord van de werkgever: dit wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever. Indien de werkgever geen gevolg geeft aan de aanvraag van de ambtenaar dan wordt hij dus geacht akkoord te zijn gegaan met de aanvraag van de ambtenaar.

Paragraaf 5 maakt het voor de ambtenaar en de werkgever uitdrukkelijk mogelijk om in onderling akkoord een flexibele werkregeling voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden overeen te komen. Niettegenstaande de aanvraag van de ambtenaar slechts betrekking kan hebben op een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden, is er dus geen beletsel voor de partijen om een flexibele werkregeling voor een langere aaneengesloten periode overeen te komen. Daar er geen maximumtermijn wordt bepaald, is het ook mogelijk om de flexibele werkregeling in onderling akkoord voor onbepaalde tijd door te voeren.

Paragraaf 6 bevat de regels inzake het bewijs van het ingeroepen zorgdoeleinde door de ambtenaar ten aanzien van zijn werkgever en bepaalt wanneer de opgelegde voorwaarden in beginsel voldaan moeten zijn.

entre autres indiquer de quelle manière il a tenu compte, lors de l'examen de la demande, de ses propres besoins et de ceux de l'agent.

Il est également explicitement prévu que l'employeur puisse faire à l'agent une contre-proposition motivée comprenant une autre formule souple de travail et/ou une autre période répondant mieux à ses propres besoins. Ceci implique que l'employeur refuse, strictement parlant, la formule souple de travail et/ou la période demandée(s) par l'agent mais lui propose en même temps une solution de rechange. La réponse écrite de l'employeur dans le mois suivant la demande doit, dans ce cas, mentionner la formule souple de travail et/ou la période alternative(s) proposée(s) par l'employeur, de même que les raisons de cette décision.

Le paragraphe 4 règle les conséquences d'une absence de réponse de la part de l'employeur : ceci est assimilé à un accord de l'employeur. Si l'employeur ne donne pas suite à la demande de l'agent, il est donc censé avoir marqué son accord sur la demande de l'agent.

Le paragraphe 5 permet explicitement à l'agent et à l'employeur de convenir de commun accord d'une formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois. Même si la demande de l'agent ne peut concerner qu'une période continue de douze mois maximum, rien n'empêche donc les parties de convenir d'une formule souple de travail pour une plus longue période continue. Aucun délai maximum n'étant fixé, il est possible de mettre en œuvre la formule souple de travail de commun accord pour une durée indéterminée.

Le paragraphe 6 contient les règles en matière de preuve du but de soins invoqué par l'agent à l'égard de son employeur et détermine quand les conditions imposées doivent être, en principe, remplies.

Paragraaf 6, 1^e lid legt de ambtenaar de verplichting op om uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, de werkgever de nodige stukken tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde te bezorgen. Naar gelang het geval, kan het bijvoorbeeld gaan om de geboorteakte van het betrokken kind, het uittreksel uit het bevolkingsregister,

Het tweede lid specificeert op welke manier dit bewijs moet worden geleverd wanneer de flexibele werkregeling is ingegeven door het zorgdoeleinde d.i. het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of welbepaald familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. In dat geval dient de ambtenaar uiterlijk op het moment waarop de flexibele werkregeling ingaat aan zijn werkgever een attest van de behandelend arts van het betrokken gezins- of familielid over te maken waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Het moet gaan om een recent attest van de behandelend arts: het mag ten vroegste door deze arts zijn afgeleverd in het jaar waarin de aanvraag van de flexibele werkregeling werd gedaan. Wanneer in een bepaald kalenderjaar een flexibele werkregeling wordt aangevraagd voor een periode die zich in het volgend kalenderjaar situeert, mag het bewijs dus worden geleverd aan de hand van een attest van de behandelde arts dat gedateerd is op een datum hetzij in het jaar van de aanvraag, hetzij in het jaar waarin de flexibele werkregeling ingaat (en die zich in dit laatste geval logischerwijze situeert voor of uiterlijk op de ingangsdatum van de flexibele werkregeling).

Paragraaf 7 geeft omzetting aan artikel 9, lid 3, tweede zin e.v. van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers overeenkomstig deze bepalingen van de richtlijn het recht te verzoeken om voor het einde van de overeengekomen periode het oorspronkelijke werkpatroon te hervatten en moet de werkgever deze verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijke werkpatroon beoordelen en erop reageren rekening houdend met behoeften van zowel de werkgevers als werknemer.

Le paragraphe 6, alinéa premier impose à l'agent l'obligation de fournir à l'employeur, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, les documents nécessaires à l'appui du but invoqué. Selon le cas, il peut s'agir d'un acte de naissance de l'enfant concerné, de l'extrait du registre de population, ...

L'alinéa 2 spécifie de quelle manière cette preuve doit être fournie lorsque la formule souple de travail est justifiée par l'objectif de s'occuper d'un proche, c'est-à-dire prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou un membre de la famille déterminé nécessitant des soins ou une aide pour une raison médicale. Dans ce cas, l'agent doit fournir à son employeur, au plus tard au moment où la formule souple de travail prend cours, une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Il doit s'agir d'une attestation récente du médecin traitant : elle peut avoir été délivrée par ce médecin au plus tôt au cours de l'année civile de la demande de la formule souple de travail. Lorsqu'une formule souple de travail est demandée au cours d'une certaine année civile pour une période qui se situe durant l'année civile suivante, la preuve peut donc être apportée à l'aide d'une attestation du médecin traitant datée à une date se situant soit durant l'année de la demande, soit durant l'année pendant laquelle la formule souple de travail prend cours (et qui se situe logiquement dans ce dernier cas avant ou au plus tard au moment de la prise de cours de la formule souple de travail).

Le paragraphe 7 transpose l'article 9, alinéa 3, deuxième phrase et suivantes de la directive (UE) 2019/1158. Lorsqu'un changement des circonstances le justifie, les travailleurs ont, conformément à ces dispositions de la directive, le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue. L'employeur doit examiner ces demandes de retour anticipé aux modalités de travail initiales et doit y réagir en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

Voor de ambtenaren wordt bepaald dat zij kunnen verzoeken om vroegtijdig de overeengekomen flexibele werkregeling stop te zetten mits een aantal voorwaarden en dat de voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal kan de vroegtijdige stopzetting niet weigeren.

Dit artikel voorziet in de uitdrukkelijke omzetting van artikel 9, derde lid, eerste zin, van de Richtlijn (EU) 2019/1158, dat zegt dat wanneer de duur van de flexibele werkregeling beperkt is, de werknemers aan het einde van de overeengekomen periode het recht hebben om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten.

Il est prévu que les agents peuvent demander la cession anticipée de la formule souple de travail convenue, moyennant une série de conditions, mais que le président du comité de direction ou le secrétaire général ne peut pas refuser cette cession anticipée.

Cet article réalise la transposition littérale de l'article 9, alinéa 3, première phrase de la directive (UE) 2019/1158 qui dispose que lorsque les formules souples de travail sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir aux modalités de travail de départ à la fin de la période convenue.

II. omstandigheidsverlof bij de geboorte van een kind (geboorteverlof)

*(Deze maatregel wordt uitgewerkt
in artikel 6 en 11 van het ontwerp)*

Deze artikelen wijzigen de bepalingen van artikel 15 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betrekking tot het geboorteverlof, zowel met het oog op de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158, als om het engagement uit het Regeerakkoord van 30 september 2020 te verwezenlijken om alle types werknemers (bijvoorbeeld ook het personeelslid/vader dat niet samenwoont met de moeder van het kind) in staat te stellen om het recht op geboorteverlof ook effectief op te nemen.

Overeenkomstig artikel 4, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 dienen de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof van tien werkdagen dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen.

Artikel 15, eerste lid, 2°, van het koninklijk besluit

II. Congé de circonstances lors de la naissance d'un enfant (congé de naissance)

*(Cette mesure est développée
aux articles 6 et 11 du projet)*

Ces articles modifient les dispositions de l'article 15 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 qui concernent le congé de naissance, en vue de transposer la directive (UE) 2019/1158 mais aussi pour mettre en œuvre l'engagement pris dans l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 de permettre à tous les types de travailleurs (par exemple, également le membre du personnel/père qui ne cohabite pas avec la mère de l'enfant) d'exercer effectivement le droit au congé de naissance.

Conformément à l'article 4, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur.

L'article 15, alinéa 1^{er}, 2°, de l'arrêté royal du 19

van 19 november 1998 bevat al een omstandigheidsverlof, ook “vaderschapsverlof” of “geboorteverlof” genoemd, dat aan de door de richtlijn vooropgestelde vereisten beantwoordt. Qua duur voldoet dit geboorteverlof al aan het minimum dat de Richtlijn (EU) 2019/1158 oplegt. Overeenkomstig het huidige artikel 15, eerste lid, 2°, worden in beginsel immers tien werkdagen geboorteverlof toegekend, naar keuze van het personeelslid op te nemen. Dit aantal is voor de geboortes vanaf 1 januari 2021 en 1 januari 2023 nog opgetrokken tot resp. vijftien en twintig werkdagen. Met het oog op de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 (o.a. art. 12 en 13) moet wel nog voorzien worden dat het personeelslid/vader dat niet samenwoont met de moeder van het kind ook recht krijgt op geboorteverlof. Tot nu toe was dit niet mogelijk.

Tot slot wordt artikel 36, § 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 aangepast in overeenstemming met de vanaf 1 juni 2023 geldende maximumduur van het geboorteverlof (vier weken i.p.v. twee weken).

III. zorgverlof

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 3, 7 en 19 van het ontwerp)

Deze artikelen geven omzetting aan artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 en wijzigen hiertoe artikel 20 van het koninklijk besluit van 19 november 1998.

Overeenkomstig artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 moet elke werknemer recht hebben op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Onder “zorgverlof” moet daarbij worden verstaan het verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (art. 3, lid 1, c), van de Richtlijn (EU) 2019/1158). Considerans 27 bij de richtlijn verduidelijkt dat de lidstaten kunnen besluiten dat

novembre 1998 comprend déjà un congé de circonstances, aussi appelé “congé de paternité” ou “congé de naissance”, qui répond aux exigences prévues par la directive. Au niveau de la durée, ce congé de naissance répond déjà au minimum imposé par la directive (UE) 2019/1158. En effet, conformément à l’actuel article 15, alinéa 1^{er}, 2°, dix jours ouvrables de congé de naissance sont en principe accordés, à prendre selon le choix du membre du personnel. Ce nombre de jours est porté à 15 jours ouvrables pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2021 et à vingt jours ouvrables pour les naissances à partir du 1^{er} janvier 2023. Pour transposer la directive (UE) 2019/1158 (notamment les articles 12 et 13), il faut encore prévoir que le membre du personnel/père qui ne cohabite pas avec la mère de l’enfant a aussi droit au congé de naissance. Cela n’était pas possible jusqu’à présent.

Enfin, l’article 36, § 3, alinéa 3, de l’arrêté royal du 19 novembre 1998 est modifié conformément à la durée maximale du congé de naissance en vigueur à partir du 1^{er} juin 2023 (quatre semaines au lieu de deux semaines).

III. congé d’aidant

(Cette mesure est développée aux articles 3, 7 et 19 du projet)

Ces articles transposent l’article 6, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158 et modifient à cet effet l’article 20 de l’arrêté royal du 19 novembre 1998.

Conformément à l’article 6, alinéa premier de la directive (UE) 2019/1158, chaque travailleur doit avoir le droit à prendre cinq jours ouvrables de congé d’aidant par an. Par « congé d’aidant », il convient d’entendre un congé pour les travailleurs afin d’apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu’elle est définie par chaque État membre (article 3, alinéa premier, c) de la directive (UE) 2019/1158). Le considérant 27 de la directive explique que les

dit verlof kan worden opgenomen in perioden van één of meer werkdagen per geval. De lidstaten kunnen overeenkomstig artikel 6, lid 2, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 er ook voor opteren om het zorgverlof toe te kennen aan de hand van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft, of per geval. De flexibele opname van het zorgverlof blijft daarbij evenwel doorslaggevend. De werknemer moet in elk geval het recht hebben om het zorgverlof op te nemen in een periode van maximaal vijf werkdagen per jaar.

In de Belgische rechtsorde bestaan al een aantal verloven in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan die gericht zijn op de zorg voor een naaste die ziek is (bijvoorbeeld het verlof voor mantelzorg als bepaald in de artikelen 100ter en 102ter van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het palliatief verlof als bepaald in de artikelen 100bis en 102bis van diezelfde wet en het verlof voor medische bijstand, dat bijvoorbeeld voor de ambtenaren tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt geregeld wordt door artikel 117, 117bis en 117ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998). Toch kunnen deze verloven niet ingezet worden voor de naleving van het verlof bepaald in artikel 6 van de Richtlijn (EU) 2019/1158. Het door artikel 6 beoogde zorgverlof houdt in wezen immers een recht op verlof in dat flexibel kan worden opgenomen. Het langdurig karakter van de aangehaalde zorgverloven en de omkaderende voorwaarden in dit verband staan een dergelijke flexibele opname in de weg. De logica van die bestaande regelingen lenen zich bovendien ook niet voor een aanpassing in die zin.

Er kan in dit verband ook worden verwezen naar het advies nr. 2021/14 dat de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap op 17 mei 2021 heeft uitgebracht.

Voor werknemers wordt hieraan tegemoet gekomen door een nieuwe regeling van zorgverlof met een soepel karakter in te voeren, dat complementair is met voormelde verloven. Concreet wordt het door de Richtlijn (EU) 2019/1158 geviseerde zorgverlof ondergebracht in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978, zij het wel

États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Conformément à l'article 6, alinéa 2, de la directive (UE) 2019/1158, les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. La prise flexible du congé d'aidant reste toutefois un élément déterminant. Le travailleur doit, en tout cas, avoir le droit de prendre le congé d'aidant en une période de maximum cinq jours ouvrables par an.

Dans l'ordre juridique belge, il existe déjà des congés dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle qui permettent de s'occuper d'un proche qui est malade (p. ex. le congé d'aidant proche prévu par les articles 100ter et 102ter de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, le congé pour soins palliatifs tel que régi par les articles 100bis et 102bis de cette même loi et le congé pour assistance médicale qui, par exemple, pour les agents employés au sein de la fonction publique administrative fédérale, est régi par les articles 117, 117bis et 117ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998). Cependant, ces congés ne correspondent pas au congé prévu par l'article 6 de la directive (UE) 2019/1158. En effet, le congé d'aidant visé par l'article 6 porte en fait sur un droit au congé qui peut être exercé de manière flexible. La longue durée des congés pour s'occuper d'un proche visés et les conditions y relatives constituent une entrave à une telle prise de congé flexible. De plus, la logique de ces réglementations existantes ne se prête pas non plus à une adaptation en ce sens.

À cet égard, il peut également être fait référence à l'avis n° 2021/14 rendu le 17 mai 2021 par le Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées.

Pour les travailleurs, ce projet entend y répondre par l'introduction d'un nouveau régime de congé d'aidant ayant un caractère souple et qui vient en complément des congés précités. Concrètement, le congé d'aidant visé par la directive (UE) 2019/1158 est introduit dans l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, mais avec un encadrement

met een aparte omkadering. Meer specifiek vormt de huidige regeling van artikel 30bis een nieuwe paragraaf 1 en wordt het zorgverlof ingevoegd in een paragraaf 2.

De huidige regeling van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 (ondergebracht in de nieuwe paragraaf 1) kent aan de werknemer een recht toe om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

Voor de nadere regelen van de uitoefening van dat recht, verwijst artikel 30bis wat de werknemers betreft, naar de door de Koning uitgewerkte regeling (in uitvoering van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 werd m.n. het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het verlof om dwingende redenen genomen).

Het voormelde koninklijk besluit van 11 oktober 1991 kent aan de werknemers het recht toe om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen die een dwingende reden uitmaken. De duur van die afwezigheden bedraagt maximum tien werkdagen per kalenderjaar. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd.

De nieuwgevormde paragraaf 1 neemt nu de bepalingen van het vroegere artikel 30bis over en voegt er expliciet aan toe dat de totale duur van de afwezigheid minstens tien werkdagen per kalenderjaar bedraagt. Het recht op zorgverlof wordt vervolgens geregeld in een nieuwe paragraaf 2 van artikel 30bis.

Het uitgangspunt daarbij is dat de werknemer voortaan, binnen het bestaande verlofkrediet wegens dwingende redenen (= de verlofregeling bedoeld in paragraaf 1; een krediet dat voortaan dus minstens tien werkdagen per kalenderjaar bedraagt), het recht heeft om van het werk afwezig te zijn gedurende maximaal vijf – al dan niet aaneensluitende – dagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (art. 30bis, § 2, eerste lid).

distinct. Plus spécifiquement, le régime actuel de l'article 30bis constituera un nouveau paragraphe 1^{er} et le congé d'aidant est inséré dans un nouveau paragraphe 2.

Le régime actuel de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 (repris dans le nouveau paragraphe 1^{er}) octroie au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Pour les modalités d'exercice de ce droit, l'article 30bis renvoie, en ce qui concerne les travailleurs, au régime élaboré par le Roi (en exécution de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978, l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses, a été adopté).

L'arrêté royal du 11 octobre 1991 précité octroie aux travailleurs le droit de s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour faire face aux problèmes causés par les événements constitutifs d'une raison impérieuse. La durée de ces absences compte un maximum de dix jours ouvrables par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées.

Le paragraphe 1^{er} nouvellement créé reprend les dispositions de l'ancien article 30bis et y ajoute explicitement que la durée totale des absences compte au moins dix jours ouvrables par année civile. Le droit au congé d'aidant est ensuite réglé dans un nouveau paragraphe 2 de l'article 30bis.

À cet égard, le point de départ est que, désormais, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérables et ce, dans le cadre du crédit de congé pour raisons impérieuses existant (= le régime de congé visé au paragraphe 1^{er} ; un crédit qui compte donc désormais au moins dix jours ouvrables par année civile) (art. 30bis, § 2, alinéa

1er).

Het ontwerp van koninklijk besluit stelt voor om een zorgverlof in te stellen voor de ambtenaren en voor contractuelen die geen gebruik gemaakt hebben van de regeling in de arbeidsovereenkomstenwet, dat volledig gelijklopend is met het zorgverlof voor werknemers zoals hiervoor toegelicht. Het nieuwe zorgverlof van vijf werkdagen vervangt het huidige uitzonderlijk verlof wegens overmacht van vier werkdagen (artikel 20 van het koninklijk besluit van 19 november 1998).

Le projet d'arrêté royal propose d'instaurer pour les agents et pour les contractuels qui n'ont pas fait usage de la réglementation prévue dans la loi relative aux contrats de travail un congé d'aidant qui s'aligne entièrement sur le congé d'aidant pour les travailleurs, comme expliqué ci-avant. Le nouveau congé d'aidant de cinq jours ouvrables remplace l'actuel congé exceptionnel pour cas de force majeure de quatre jours ouvrables (article 20 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998).

Alle personeelsleden zullen zodoende per kalenderjaar recht hebben op maximaal vijf werkdagen zorgverlof. Het is het personeelslid dat bepaalt op welke dagen hij zorgverlof opneemt. Het zorgverlof kan zowel in losse dagen, als in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Ook een combinatie van beide (d.w.z. een aantal afzonderlijke en een aantal aaneengesloten dagen) is mogelijk. Het personeelslid moet de werkdagen zorgverlof uiteraard wel gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn ingesteld, m.n. voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezinslid of familielid dat om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun.

Tous les membres du personnel auront ainsi droit à maximum cinq jours ouvrables de congé d'aidant par année civile. C'est le membre du personnel qui détermine quels jours il prend un congé d'aidant. Le congé d'aidant peut être pris par jours séparés ou au cours d'une période continue. Une combinaison des deux est également possible (quelques jours séparés et quelques jours consécutifs). Le membre du personnel doit bien évidemment utiliser les jours ouvrables de congé d'aidant aux fins prévues pour ce congé, à savoir pour prodiguer des soins personnels ou une aide personnelles à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale, nécessite des soins ou une aide.

Het ontwerp van koninklijk besluit definieert vervolgens een aantal begrippen die van belang zijn voor de toepassing van deze bepaling, rekening houdend met de definities die werden opgenomen in artikel 3, lid 1, c) en e), van de Richtlijn (EU) 2019/1158.

Le projet d'arrêté royal définit ensuite un certain nombre de notions importantes pour l'application de cette disposition, en tenant compte des définitions reprises à l'article 3, alinéa premier, c) et e) de la directive (UE) 2019/1158.

Onder een gezinslid van het personeelslid wordt overeenkomstig de bepaling onder 1° een persoon verstaan die met het personeelslid samenwoont. Onder 2° wordt verduidelijkt welke familieleden van het personeelslid precies worden bedoeld. Het gaat met name om de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 en volgende van het oude Burgerlijk Wetboek (Eerste boek, titel Vbis), alsook de bloedverwanten in de eerste graad van het personeelslid (dit zijn m.a.w. zijn ouders en kinderen).

Par membre du ménage du membre du personnel, on entend conformément à la disposition au point 1° une personne cohabitant avec le membre du personnel. Le point 2° précise les membres de la famille du membre du personnel qui sont visés. Il s'agit en fait du conjoint du membre du personnel statutaire ou de la personne avec qui le membre du personnel cohabite légalement, au sens des articles 1475 et suivants de l'ancien Code civil (Livre 1er, titre Vbis) de même que des parents du membre du personnel au premier degré (il s'agit, en d'autres termes, de ses père et mère et de ses enfants).

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, c), van de Richtlijn

Conformément à l'article 3, alinéa premier, c), de la

(EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om het begrip “ernstige medische reden” te definiëren. Het ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en zegt daarom in de bepaling onder 3° dat onder “een medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan zorg of steun” moet worden verstaan: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan zorg of steun.

De bepaling onder 4° verduidelijkt dat onder zorg of steun elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging wordt verstaan.

Het personeelslid dient een aantal formaliteiten na te leven om gebruik te kunnen maken van het zorgverlof: hij dient zijn werkgever voorafgaandelijk op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en hem het bewijs van zijn afwezigheid te verschaffen (art. 20, § 1, derde en vierde lid).

Het personeelslid dat een dag zorgverlof wil opnemen, moet zijn werkgever hier vooraf van verwittigen. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Een voorafgaandelijke verwittiging houdt in dat het personeelslid zijn werkgever uiterlijk voor de start van zijn dagtaak moet laten weten dat hij die dag zorgverlof opneemt. Het zorgverlof moet immers ook kunnen worden ingezet wanneer er zich onvoorzienbare situaties voordoen. Ingeval het personeelslid tijdig verwittigt, kan de werkgever hem de opname van de dag zorgverlof niet weigeren, voor zover ook aan de andere vereisten is voldaan.

Het ontwerp maakt gebruik van de in artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om voor de uitoefening van het zorgverlof een passende onderbouwing als voorwaarde te stellen. Considerans 27 bij de Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt in dit verband m.n. dat de lidstaten kunnen eisen dat vooraf een medische verklaring wordt afgeleverd over de noodzaak van de significante zorg of steun om een ernstige medische reden.

In die optiek bepaalt het ontwerp dat het bewijs van

directive (UE) 2019/1158, il appartient aux États membres de définir la notion “raison médicale grave”. Le projet a plus particulièrement voulu tenir compte, ce faisant, des effets du vieillissement et c’est pourquoi, il dispose en son point 3° qu’il faut entendre par “raison médicale ” rendant nécessaires des soins ou une aide : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu’il nécessite des soins ou une aide.

La disposition au point 4° explicite que par soins ou une aide, il faut entendre toute forme d’assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le membre du personnel doit respecter un certain nombre de formalités pour pouvoir recourir au congé d’aidant : il doit informer son employeur au préalable de son absence et lui fournir la preuve de son absence (art. 20, § 1^{er}, alinéas 3 et 4).

Le membre du personnel qui veut prendre un jour de congé d’aidant doit en informer son employeur au préalable. Il peut le faire oralement ou par écrit. Un avertissement préalable implique que le membre du personnel doit informer son employeur au plus tard avant le début de sa journée de travail qu’il va prendre du congé d’aidant ce jour-là. Le congé d’aidant doit en effet aussi pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles. Si le membre du personnel l’informe à temps, l’employeur ne peut pas lui refuser la prise du congé d’aidant, pour autant que les autres conditions soient, elles aussi, remplies.

Le projet recourt à la possibilité offerte à l’article 6, alinéa premier, de la directive (UE) 2019/1158 de subordonner l’exercice du congé de soins à une justification appropriée. Le considérant 27 de la directive (UE) 2019/1158 dispose à cet égard que les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d’un besoin important de soins ou d’aide pour raison médicale grave.

Dans cette optique, le projet dispose que la preuve

de afwezigheid in het kader van zorgverlof wordt geleverd aan de hand van een attest van de behandelende arts van het betrokken gezins- of familielid waaruit blijkt dat de betrokkene om een medische reden behoefte heeft aan zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het moet bovendien gaan om een recent attest: het dient te zijn afgeleverd door de behandelende arts in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen. Uit deze formulering volgt dat het bij een gespreide opname van de vijf werkdagen zorgverlof over een bepaald kalenderjaar volstaat dat het personeelslid één attest indient dat door de arts in het desbetreffende kalenderjaar werd afgeleverd, t.t.z. bij de opname van de eerste dag zorgverlof in dat kalenderjaar. Het is niet vereist dat het personeelslid bij de eventuele opname van volgende dagen zorgverlof tijdens datzelfde kalenderjaar telkenmale een nieuw attest overmaakt aan zijn werkgever.

Het personeelslid dient dit bewijsstuk zo spoedig mogelijk over te maken aan zijn werkgever. Daarbij wordt evenwel niet vereist dat dit vooraf of uiterlijk op de dag van het zorgverlof gebeurt. Aangezien het zorgverlof ook moet kunnen worden opgenomen om gevolg te kunnen geven aan onvoorzienbare situaties, kan het attest van de behandelende arts ook binnen een redelijke termijn na de opname van de dag zorgverlof worden ingediend bij de werkgever.

De Richtlijn (EU) 2019/1158 laat het aan de lidstaten om te beslissen of er een betaling of uitkering wordt toegekend voor het zorgverlof, maar moedigt de invoering van dergelijke betaling of uitkering wel aan teneinde ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, het recht daadwerkelijk uitoefenen (considerans 32). In die optiek wordt de Koning de machtiging gegeven om via een in Ministerraad overlegd besluit een uitkering toe te kennen aan de werknemers (AOW, art. 30bis, § 2, zesde lid) die tijdens het zorgverlof geen aanspraak maken op een loon. De Koning kan m.a.w. een uitkering toekennen voor elke dag zorgverlof waarvoor de werknemer binnen de bestaande regeling van het verlof wegens dwingende redenen

de l'absence dans le cadre du congé d'aidant est fournie à l'aide d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concerné d'où il ressort que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide pour une raison médicale. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

Il doit en outre s'agir d'une attestation récente : elle doit être délivrée par le médecin traitant au cours de l'année civile pendant laquelle le congé d'aidant est pris. Cette formulation signifie que si les cinq jours ouvrables de congé d'aidant sont pris de manière étalée au cours d'une certaine année civile, il suffit que le membre du personnel introduise une seule attestation délivrée par le médecin au cours de l'année civile en question, plus précisément au moment de la prise du premier jour de congé d'aidant au cours de cette année civile. Il n'est pas requis que le membre du personnel transmette, lors de la prise éventuelle de jours de congé d'aidant suivants au cours de la même année civile, à chaque fois une nouvelle attestation à son employeur.

Le membre du personnel doit transmettre cette pièce justificative le plus rapidement possible à son employeur. Il n'est toutefois pas requis qu'il le fasse préalablement ou au plus tard le jour du jour de congé d'aidant. Puisque le congé d'aidant doit également pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles, l'attestation du médecin traitant peut également être introduite auprès de l'employeur dans un délai raisonnable suivant la prise du jour de congé d'aidant.

La directive (UE) 2019/1158 laisse aux États membres le soin de décider si une rémunération ou une allocation est octroyée pour le congé d'aidant mais elle les encourage à prévoir une telle rémunération ou allocation afin de faire en sorte que les aidants proches, en particulier les hommes, recourent effectivement à ce congé (considérant 32). Dans cette optique, le Roi est autorisé à octroyer, via un arrêté délibéré en Conseil des ministres, une allocation aux travailleurs (LCT, art.30bis, §2, alinéa 6) qui ne peuvent pas prétendre à une rémunération durant un congé d'aidant. Autrement dit, le Roi peut octroyer une allocation pour chaque jour de congé d'aidant pour lequel le travailleur ne peut prétendre à une

geen aanspraak kan maken op een loon. Maakt de Koning gebruik van deze mogelijkheid, dan moet hij het bedrag van de uitkering bepalen, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning ervan.

Met het oog op de gelijke behandeling van contractuele en statutaire personeelsleden tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt wordt voorgesteld om de vijf zorgverlofdagen volledig te bezoldigen voor beide personeelsgroepen. Het huidige uitzonderlijk verlof wegens overmacht van vier werkdagen dat enkel van toepassing is voor ambtenaren is namelijk ook al volledig bezoldigd. Voor ambtenaren komt er dus een vijfde bezoldigde zorgverlofdag bij, voor contractuelen zullen dit dus vijf bezoldigde zorgverlofdagen worden.

Aangezien de regels van het verlofstelsel in de loop van het jaar worden aangepast, wordt in artikel 19 een overgangsregeling voorzien voor het jaar 2023.

IV. Harmonisatie van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang en het verlof om dwingende reden

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 3, 12, 13, 18 en 20 van het ontwerp)

Het artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden regelen voor o.a. de contractuele personeelsleden tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt een (onbetaald) verlofrecht van **tien dagen**. Voor ambtenaren geldt deze regeling niet aangezien zij in toepassing van artikel 38 tot 40 van het koninklijk besluit van 1998 recht hebben op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang van **45 werkdagen**. Dit verlof is eveneens onbezoldigd.

Er wordt vanaf nu voorzien dat zowel statutairen als

rémunération dans le régime existant du congé pour raisons impérieuses. Si le Roi fait usage de cette possibilité, il doit alors déterminer le montant de l'allocation, ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de celle-ci.

Afin de garantir une égalité de traitement entre les membres du personnel statutaire et contractuel employés au sein de la fonction publique administrative fédérale, il est proposé de rémunérer entièrement les cinq jours de congé d'aidant pour les deux groupes de personnel. L'actuel congé exceptionnel pour cas de force majeure de quatre jours ouvrables qui s'applique uniquement aux agents est en effet déjà entièrement rémunéré. Les agents peuvent donc bénéficier d'un cinquième jour de congé d'aidant rémunéré et les contractuels auront donc droit à cinq jours de congé d'aidant rémunérés.

Étant donné que les règles du régime des congés seront adaptées dans le courant de l'année, l'article 19 prévoit un régime transitoire pour l'année 2023.

IV. L'harmonisation du congé pour motifs impérieux d'ordre familial et du congé pour raisons impérieuses

(Cette mesure est développée aux articles 3, 12, 13, 18 et 20 du projet)

L'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et l'arrêté royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses prévoient, notamment pour les membres du personnel contractuel employés au sein de la fonction publique administrative fédérale, un droit à un congé (non rémunéré) de **dix jours**. Cette réglementation ne s'applique pas aux agents étant donné qu'en application des articles 38 à 40 de l'arrêté royal de 1998, ils ont droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial de **45 jours ouvrables**. Ce congé est également un congé non rémunéré.

Il est désormais prévu que tant les statutaires que

contractuelen recht krijgen op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang van twintig werkdagen.

Het nieuwe verlofrecht voor contractuelen komt niet volledig bovenop het bestaande verlof om dwingende reden van tien dagen maar wordt er wel met samengevoegd.

[1] Elk contractueel personeelslid heeft dus recht op tien dagen verlof om dwingende reden in toepassing van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978;

[2] Elk contractueel personeelslid zal bovenop de tien dagen verlof om dwingende reden [1], tien werkdagen verlof om dwingende redenen wegens familiaal belang kunnen bekomen in toepassing van artikel 38 t.e.m. 40 van het koninklijk besluit van 19 november 1998.

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang is voor de contractuelen, net als voor de ambtenaren onbezoldigd. Er is geen negatieve impact op de opbouw van de geldelijke anciënniteit en van de vakantierechten (artikel 2, §2, en artikel 12 van het koninklijk besluit van 19 november 1998). Bovendien wordt dit verlofstelsel ook toegevoegd aan de opsomming in artikel 13 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, terwijl dit strikt gezien niet echt nodig is maar we wensen elke twijfel voor te zijn.

Aangezien de regels van het verlofstelsel in de loop van het jaar worden aangepast, wordt in artikel 20 een overgangsregeling voorzien voor het jaar 2023.

les contractuels bénéficieront d'un congé pour motifs impérieux d'ordre familial de vingt jours ouvrables.

Le nouveau droit au congé pour les contractuels ne s'ajoute pas entièrement au congé pour raisons impérieuses existant de dix jours, mais fusionne avec ce congé.

[1] Chaque membre du personnel contractuel a donc droit à dix jours de congé pour raisons impérieuses en application de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 ;

[2] Chaque membre du personnel contractuel pourra obtenir en plus des dix jours de congé pour raisons impérieuses [1], dix jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial en application des articles 38 à 40 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998.

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial est non rémunéré pour les contractuels, tout comme pour les agents. Il n'y a aucun impact négatif sur la détermination de l'ancienneté pécuniaire et des droits aux vacances (article 2, § 2, et article 12 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998). En outre, ce régime de congé s'ajoute également à l'énumération figurant à l'article 13 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, alors que strictement parlant, cela n'est pas nécessaire, mais l'idée est ici de lever tout doute.

Étant donné que les règles du régime des congés seront adaptées dans le courant de l'année, l'article 20 prévoit un régime transitoire pour l'année 2023.

V. tekstcorrecties

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 2, 8, 9, 14 en 15 van het ontwerp)

Gebruik makend van deze aan de gang zijnde procedure worden ook een aantal tekstcorrecties aangebracht in:

- 1) artikel 102, 2°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van

Versie 19 april 2023 – ontwerp 2^{de} lezing MR
Verslag Work Life Balance

V. Corrections apportées au texte

(Cette mesure est développée aux articles 2, 8, 9, 14 et 15 du projet)

Saisissant l'occasion de la procédure en cours, nous voulons également apporter quelques corrections au texte :

- 1) dans l'article 102, 2°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et dans

het rijkspersoneel en artikel 33 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 wordt het begrip “vaderschapsverlof” telkens vervangen door het begrip “omgezet moederschapsverlof”; zodoende zijn deze bepalingen opnieuw in overeenstemming met artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zoals gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven;

- 2) artikel 102, 3°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel wordt de opsomming van alle verlofstelsels rond “ouderschap” geactualiseerd;
- 3) de Franse tekst van artikel 34, § 1, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 wordt het woord “unième” opgeheven;
- 4) artikel 5, derde lid, en artikel 10, derde lid, van het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector wordt de loopbaanonderbreking voor mantelzorg toegevoegd aan de lijst van schorsingsgronden; hierdoor is het eenvoudig om de vierdagenweek en het halftijds werken 50+/55+ te schorsen wanneer een personeelslid een loopbaanonderbreking voor mantelzorg bekommt.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
De zeer eerbiedvolle
en getrouwe dienaars,

De Minister van Ambtenarenzaken,

l'article 33 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, la notion de « congé de paternité » est chaque fois remplacée par la notion de « congé de maternité converti », de manière à rendre ces dispositions à nouveau conformes à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, telle que modifiée par la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés ;

- 2) dans l'article 102, 3°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, l'énumération de tous les régimes de congé relatifs à la « parentalité » est actualisée ;
- 3) dans le texte français de l'article 34, § 1^{er}, alinéa 5, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, le mot « unième » est supprimé ;
- 4) dans l'article 5, alinéa 3, et dans l'article 10, alinéa 3, de l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, l'interruption de carrière pour aidants proches est ajoutée à la liste des motifs de suspension ; cela permet de faciliter la suspension de la semaine de quatre jours et du travail à mi-temps 50+/55+ lorsqu'un membre du personnel obtient une interruption de carrière pour aidants proches.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
De Votre Majesté,
Les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

La Ministre de la Fonction publique,

Petra DE SUTTER.

