ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR ET SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

Arrêté royal modifiant le PJPol et 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

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

Vu la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, l'article 121, remplacé par la loi du 26 avril 2002;

Vu l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol);

Vu l'avis de l'Inspecteur général des Finances, donné le 22 mai 2023;

Vu le protocole de négociation n° 575 du comité de négociation pour les services de police du 24 mai 2023;

Vu l'avis du Conseil des bourgmestres, donné le 9 juillet 2023;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 12 juillet 2023;

Vu l'accord de la Ministre de la Fonction publique, donné le 12 juillet 2023;

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

Sur la proposition de la Ministre de l'Intérieur et du Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. 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 des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Art. 2. Dans la partie VI, titre Ier, PJPol, il est inséré un chapitre VI, comportant l'article VI.I.16, rédigé comme suit :

"CHAPITRE VI. – FORMULE SOUPLE DE TRAVAIL.

Art.VI.I.16. § 1er. Le membre du personnel, à l'exception de l'aspirant et du membre du personnel contractuel, 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.

L'autorité compétente et le membre du personnel peuvent, par dérogation à l'alinéa 1er, convenir de commun accord d'une

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

Koninklijk besluit tot wijziging van het RPPol als gedeeltelijke omzetting van 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 wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, artikel 121, vervangen bij de wet van 26 april 2002;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol);

Gelet op het advies van de inspecteur-generaal van Financiën, gegeven op 22 mei 2023;

Gelet op het protocol van onderhandeling nr. 575 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten van 24 mei 2023;

Gelet op het advies van de Raad van burgemeesters, gegeven op 9 juli 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, d.d. 12 juli 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken, d.d. 12 juli 2023;

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 Binnenlandse Zaken en van de Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1. Dit besluit voorziet in de gedeeltelijke omzetting van 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.

Art. 2. In deel VI, titel I, RPPol wordt een hoofdstuk VI ingevoegd dat het artikel VI.I.16 bevat, luidende:

"HOOFDSTUK VI. – FLEXIBELE WERKREGELING.

Art. VI.I.16. § 1. Het personeelslid, met uitzondering van de aspirant en het contractuele personeelslid, heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

De bevoegde overheid en het personeelslid kunnen, in afwijking van het eerste lid, in onderling akkoord een flexibele

formule souple de travail pour une période continue de plus de douze mois.

Le présent chapitre n'est pas applicable aux demandes des membres du personnel effectuées dans le cadre de dispositions légales ou réglementaires prévoyant un droit à un aménagement du régime de travail existant ou dans le cadre d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant le droit de demander un tel aménagement.

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

1° "formule souple de travail" : un aménagement de l'horaire de travail existant du membre du personnel;

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

a) s'occuper de l'enfant du membre du personnel à partir de la naissance ou, dans le cadre de l'adoption d'un enfant par le membre du personnel, à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence et ce, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Cet âge limite est fixé à vingt et un an lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ou qu'au moins 9 points sont octroyés 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 remplie au plus tard pendant la période demandée conformément au paragraphe 3;

b) octroyer 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;

3° "membre du ménage" : toute personne cohabitant avec le membre du personnel au même domicile;

4° "membre de la famille" : un parent au premier degré du membre du personnel qui n'habite pas au même domicile que le membre du personnel;

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

§ 2. Le membre du personnel fait usage de son droit de demander une formule souple de travail par rapport à l'objectif pour lequel elle a été instaurée. Le membre du personnel doit s'abstenir de tout usage abusif.

§ 3. Le membre du personnel qui souhaite obtenir une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, transmet à cet effet à l'autorité compétente une demande écrite

werkregeling overeenkomen voor een aaneengesloten periode van meer dan twaalf maanden.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de aanvragen van personeelsleden die kaderen in wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht op de aanpassing van de bestaande arbeidsregeling of in andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een recht om dergelijke aanpassing aan te vragen.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° "flexibele werkregeling": een aanpassing van het bestaande dienstrooster van het personeelslid;

2° "zorgdoeleinden":

a) de zorg voor het kind van het personeelslid vanaf de geboorte of in het kader van de adoptie van een kind door het personeelslid, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt.

Deze leeftijdsgrens wordt vastgesteld op eenentwintig 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 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig paragraaf 3 aangevraagde periode;

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun;

3° "gezinslid": elke persoon die samenleeft met het personeelslid op dezelfde woonplaats;

4° "familielid": een bloedverwant in de eerste graad van het personeelslid die niet met het personeelslid op dezelfde woonplaats samenleeft;

5° "een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun": elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts van het gezins- of familielid als ernstige medische reden wordt beschouwd en waarbij deze arts oordeelt dat er een behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun, zijnde elke vorm van bijstand of verzorging op sociaal, familiaal of emotioneel vlak.

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

§ 3. Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wenst te bekomen voor zorgdoeleinden, bezorgt de bevoegde overheid hiertoe minstens twee maanden en hoogstens drie maanden vóór

au moins deux mois et au plus trois mois avant la date souhaitée du début de la formule souple de travail. Ce délai peut être réduit à la demande du membre du personnel et de commun accord avec l'autorité compétente.

Le membre du personnel introduit sa demande par lettre recommandée ou contre accusé de réception auprès de l'autorité compétente.

Il doit ressortir de la demande que le membre du personnel invoque le droit de demander une formule souple de travail telle que définie dans le présent chapitre. 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;

3° la preuve que la condition mentionnée au paragraphe 1er, alinéa 3, 3° ou 4°, est remplie.

§ 4. L'autorité compétente examine cette demande et y donne suite en tenant compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel. L'autorité compétente transmet au membre du personnel une réponse écrite dans un délai d'un mois à compter de la demande ou, en cas de réduction du délai de la demande visée au paragraphe 3, alinéa 1er, au plus tard le jour précédant le début souhaité de la formule souple de travail.

L'autorité compétente peut accepter ou rejeter la demande ou faire une contreproposition motivée consistant dans une autre formule souple de travail ou une autre période répondant mieux aux besoins de l'autorité.

Si l'autorité compétente rejette la demande, la réponse écrite visée à l'alinéa 1er contient une motivation circonstanciée de cette décision de refus. A cet égard, il est entre autres indiqué de quelle manière il a été tenu compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel lors de l'examen de la demande.

L'absence de réponse de l'autorité compétente dans le délai mentionné à l'alinéa 1er est assimilée à un accord.

§ 5. Au plus tard au moment où débute la formule souple de travail, le membre du personnel fournit à l'autorité compétente le document ou les documents justifiant le motif invoqué dans le but de s'occuper d'un proche.

Si 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 considérables pour une raison médicale grave, la preuve en est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille au plus tôt au cours de l'année calendrier de la demande et dont il ressort que ce membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

Sauf disposition contraire, toutes les conditions du présent chapitre doivent être remplies au moment où débute la formule souple de travail.

de gewenste aanvang van de flexibele werkregeling een schriftelijke aanvraag. Deze termijn kan worden ingekort op vraag van het personeelslid en in onderling akkoord met de bevoegde overheid.

Het personeelslid dient de aanvraag bij aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs in bij de bevoegde overheid.

Uit de aanvraag moet blijken dat het personeelslid zich beroept op het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, zoals bepaald in dit hoofdstuk. 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;

3° het bewijs dat aan de voorwaarde vermeld in paragraaf 1, derde lid, 3° of 4°, is voldaan.

§ 4. De bevoegde overheid beoordeelt deze aanvraag en geeft er gevolg aan rekening houdend met de behoeften van de overheid en die van het personeelslid. De bevoegde overheid bezorgt het personeelslid binnen de maand volgend op de aanvraag of bij inkorting van de aanvraagtermijn bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, ten laatste de dag voorafgaand aan de gewenste aanvang van de flexibele werkregeling een schriftelijk antwoord.

De bevoegde overheid kan de aanvraag toestaan, weigeren of een met redenen omkleed tegenvoorstel doen bestaande uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode die beter aansluit bij de behoeften van de overheid.

Indien de bevoegde overheid de aanvraag weigert, bevat het in het eerste lid bedoelde schriftelijk antwoord een omstandige motivering van deze weigeringsbeslissing. Daarbij wordt onder meer aangegeven op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de behoeften van de overheid en die van het personeelslid.

Het uitblijven van een antwoord van de bevoegde overheid, binnen de in het eerste lid vermelde termijn, wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§ 5. Uiterlijk op het moment dat de flexibele werkregeling een aanvang neemt, verstrekt het personeelslid aan de bevoegde overheid 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 gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke 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 behandelende arts van het gezins- of familielid en waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit hoofdstuk zijn voldaan op het moment waarop de flexibele werkregeling een aanvang neemt.

§ 6. Sur demande écrite adressée à l'autorité compétente et moyennant le respect d'un délai de préavis de dix jours ouvrables, le membre du personnel peut reprendre son régime de travail initial avant la date prévue de fin de la période de formule souple de travail.

L'autorité compétente examine cette demande et y donne suite par écrit dans les cinq jours ouvrables suivant réception de la demande mentionnée à l'alinéa 1er, en tenant compte des besoins de l'autorité et de ceux du membre du personnel.

Le membre du personnel revient à son régime de travail initial à la fin de la formule souple de travail.".

Art. 3. L'article VIII.I.1er PJPol, modifié par les arrêtés royaux du 31 août 2005 et du 12 janvier 2023, est complété par les 5° et 6° rédigés comme suit :

"5° "placement familial de courte durée" : toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions du placement familial de longue durée;

6° "père ou mère d'accueil" : le parent d'accueil qui a été désigné dans le cadre du placement familial par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents en matière de protection de la jeunesse.".

Art. 4. Dans l'article VIII.IV.1er PJPol, remplacé par les arrêtés royaux du 29 janvier 2014 et du 2 mai 2021, les modifications suivantes sont apportées :

a) le paragraphe 1er, 2°, est remplacé comme suit :

"2° la naissance d'un enfant dont le lien de filiation est établi à l'égard du membre du personnel : 20 jours ouvrables.

A défaut d'une personne qui prend ce congé sur la base de la filiation avec l'enfant, le membre du personnel qui vit en couple au même domicile avec la mère de l'enfant a droit à ce congé.

Le droit au congé de maternité pris en application des articles VIII.V.1er à VIII.V.11 y compris exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé de circonstance à l'occasion de la naissance ouvert par les alinéas précédents;";

b) dans le paragraphe 1er, il est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

"3°/1 le décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil auprès desquels le membre du personnel est ou était placé dans le cadre du placement familial de longue durée : 4 jours ouvrables;";

c) dans le paragraphe 1er, il est inséré un 7°/1 rédigé comme suit :

"7°/1 le décès d'un enfant qui est placé auprès du membre du personnel ou de son conjoint dans le cadre du placement familial de courte durée : 1 jour ouvrable;";

d) le paragraphe 2 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

§ 6. Op zijn schriftelijk verzoek aan de bevoegde overheid en mits inachtname van een opzegperiode van tien werkdagen kan het personeelslid zijn oorspronkelijke arbeidsregeling opnieuw opnemen voor de voorziene einddatum van de periode van flexibele werkregeling.

De bevoegde overheid beoordeelt dit verzoek en geeft er binnen de vijf werkdagen, na ontvangst van het in het eerste lid vermelde verzoek, schriftelijk gevolg aan, rekening houdend met de behoeften van de overheid en die van het personeelslid.

Het personeelslid hervat na afloop van de flexibele werkregeling zijn oorspronkelijke arbeidsregeling.".

Art. 3. Artikel VIII.I.1 RPPol, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 augustus 2005 en van 12 januari 2023, wordt aangevuld met de bepalingen onder 5° en 6°, luidende:

"5° "kortdurende pleegzorg": alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van de langdurige pleegzorg;

6° "pleegvader en -moeder": de pleegouder die in het raam van de pleegzorg is aangesteld door de rechtbank, door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg of door de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming.".

Art. 4. In artikel VIII.IV.1 RPPol, vervangen door de koninklijke besluiten van 29 januari 2014 en van 2 mei 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) paragraaf 1, 2°, wordt vervangen als volgt:

"2° de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat: 20 werkdagen.

Bij ontstentenis van een persoon die dit verlof opneemt op grond van de afstamming met het kind heeft het personeelslid dat samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats met de moeder van het kind recht op het verlof.

Het recht op moederschapsverlof dat genoten wordt in toepassing van de artikelen VIII.V.1 tot en met VIII.V.11, sluit, in voorkomend geval, voor eenzelfde ouder het recht op het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte uit, dat wordt geopend door de vorige leden;";

b) in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 3°/1 ingevoegd, luidende:

"3°/1 het overlijden van de pleegvader of de pleegmoeder van het personeelslid tijdens of na de langdurige pleegzorg: 4 werkdagen;";

c) in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 7°/1 ingevoegd, luidende:

"7°/1 het overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) tijdens de kortdurende pleegzorg: 1 werkdag;";

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Si le membre du personnel contractuel sollicite le congé de circonstance à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe 1er, 2°, l'article 30, § 4 et § 5, de la même loi, est d'application.";

e) l'article est complété par les paragraphes 3 et 4 rédigés comme suit :

"§ 3. Pour bénéficier d'un des congés visé par le présent article, le membre du personnel doit fournir la preuve de l'événement.

§ 4. Les congés de circonstances visés au paragraphe 1er peuvent être pris dans le mois qui suit l'événement, à l'exception du congé de circonstances visé au paragraphe 1er, 2° qui peut être pris dans les quatre mois à compter de la date de la naissance.

Ces congés peuvent être pris par le membre du personnel après les périodes visées dans le précédent alinéa à condition que le lien entre l'événement et le moment où le congé de circonstances est pris puisse être démontré.".

Art. 5. L'intitulé de la partie VIII, titre VI, PJPol est remplacé par ce qui suit :

"TITRE VI. - CONGE DE MATERNITE CONVERTI.".

Art. 6. Dans les articles VIII.VI.1er, modifié par l'arrêté royal du 18 novembre 2004, VIII.VI.2 et VIII.VI.3 PJPol, les mots "congé de paternité" sont à chaque fois remplacés par les mots "congé de maternité converti".

Art. 7. L'article VIII.VII.1er PJPol, remplacé par l'arrêté royal du 12 janvier 2023, est complété par un alinéa 6 rédigé comme suit :

"Le membre du personnel qui désire bénéficier du congé visé au présent article communique à l'autorité compétente la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. La communication se fait par écrit au moins deux mois avant le début du congé, à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande du membre du personnel.".

Art. 8. L'intitulé de la partie VIII, titre IX, PJPol est remplacé par ce qui suit :

"TITRE IX. – CONGE POUR MOTIFS IMPERIEUX D'ORDRE FAMILIAL ET CONGE D'AIDANT. ".

Art. 9. Dans la partie VIII, titre IX, PJPol, il est inséré un article VIII.IX.4 rédigé comme suit :

"Art. VIII.IX.4. Il est accordé au membre du personnel, à l'exception de l'aspirant et du membre du personnel contractuel, un congé d'aidant. Ce membre du personnel a le droit de s'absenter de son service pendant au maximum cinq jours ouvrables, consécutifs ou non, par année calendrier, dans le but de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave, selon les conditions et règles prévues dans le présent article.

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

"Indien het contractuele personeelslid gebruik maakt van het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte, voorzien in paragraaf 1, 2°, is artikel 30, § 4 en § 5, van dezelfde wet van toepassing.";

e) het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidende:

"§ 3. Om één van de verloven bedoeld in dit artikel te genieten, dient het personeelslid het bewijs te leveren van de gebeurtenis.

§ 4. De in paragraaf 1 bedoelde omstandigheidsverloven kunnen worden opgenomen binnen de maand na de gebeurtenis, met uitzondering van het omstandigheidsverlof bedoeld in paragraaf 1, 2°, dat kan worden opgenomen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de datum van de geboorte.

Deze verloven kunnen door het personeelslid worden opgenomen na de in het vorige lid bedoelde periodes, mits het verband kan worden aangetoond tussen de gebeurtenis en het ogenblik waarop het omstandigheidsverlof wordt opgenomen.".

Art. 5. Het opschrift van deel VIII, titel VI, RPPol wordt vervangen als volgt:

"TITEL VI. - OMGEZET MOEDERSCHAPSVERLOF.".

Art. 6. In de artikelen VIII.VI.1, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 november 2004, VIII.VI.2, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 maart 2008, en VIII.VI.3 RPPol wordt het woord "vaderschapsverlof" telkens vervangen door de woorden "omgezet moederschapsverlof".

Art. 7. Artikel VIII.VII.1 RPPol, vervangen bij het koninklijk besluit van 12 januari 2023, wordt aangevuld met een zesde lid, luidende:

"Het personeelslid dat het verlof bedoeld in dit artikel wenst te genieten, deelt aan de bevoegde overheid de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. De mededeling gebeurt schriftelijk minstens twee maanden vóór de aanvang van het verlof, tenzij de bevoegde overheid op verzoek van het personeelslid een kortere termijn aanvaardt.".

Art. 8. Het opschrift van deel VIII, titel IX, RPPol wordt vervangen als volgt:

"TITEL IX. – VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAAL BELANG EN ZORGVERLOF.".

Art. 9. In deel VIII, titel IX, RPPol wordt een artikel VIII.IX.4 ingevoegd, luidende:

"Art. VIII.IX.4. Aan het personeelslid, met uitzondering van de aspirant en het contractuele personeelslid, wordt een zorgverlof toegestaan. Dit personeelslid heeft het recht om van zijn dienst afwezig te zijn gedurende maximaal vijf, al dan niet aaneensluitende, werkdagen per kalenderjaar, met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezins- of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, volgens de voorwaarden en regels zoals bepaald in dit artikel.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° "membre du ménage" : toute personne cohabitant avec le membre du personnel au même domicile;

2° "membre de la famille" : un parent au premier degré du membre du personnel qui n'habite pas au même domicile que le membre du personnel;

3° "une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérables" : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme une affection médicale grave par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille et pour lequel ce médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérables, à savoir toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le membre du personnel qui souhaite faire usage du congé d'aidant en informe préalablement l'autorité compétente.

Le membre du personnel fournit à l'autorité compétente, dans les meilleurs délais, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille au cours de l'année calendrier où le congé d'aidant est pris, dont il ressort que le membre du ménage ou le membre de la famille nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave. Cette attestation ne peut pas indiquer la raison médicale elle-même.

Le congé d'aidant est imputé sur le nombre de jours ouvrables de congé pour motifs impérieux d'ordre familial dont dispose le membre du personnel par année calendrier en application des articles VIII.IX.1er à VIII.IX.3 y compris.

Le congé d'aidant n'est pas rémunéré.".

1° "gezinslid": elke persoon die samenleeft met het personeelslid op dezelfde woonplaats;

2° "familielid": een bloedverwant in de eerste graad van het personeelslid die niet met het personeelslid op dezelfde woonplaats samenleeft;

3° "een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun": elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts van het gezins- of familielid als een ernstige medische aandoening wordt beschouwd en waarbij deze arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun, zijnde elke vorm van bijstand of verzorging op sociaal, familiaal of emotioneel vlak.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op zorgverlof stelt de bevoegde overheid hier vooraf van in kennis.

Het personeelslid bezorgt de bevoegde overheid ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelende arts van het gezins- of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezins- of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun. Dit attest mag de medische reden zelf niet vermelden.

Het zorgverlof wordt aangerekend op het aantal werkdagen verlof om dwingende redenen van familiaal belang waarover het personeelslid per kalenderjaar beschikt in toepassing van de artikelen VIII.IX.1 tot en met VIII.IX.3.

Het zorgverlof wordt niet bezoldigd.".

Art. 10. Dans l'article XI.II.8, § 2, PJPol, remplacé par l'arrêté royal du 26 mars 2014, le 2° est remplacé par ce qui suit :

"2° le congé de maternité converti obtenu en application de l'arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère;".

Art. 11. Le présent arrêté entre en vigueur le jour qui suit sa publication au Moniteur Belge, à l'exception des articles 3 et 4, b), c) et e), qui produisent leurs effets le 25 juillet 2021.

Art. 12. Le ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions et le ministre qui a la Justice dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

....., le

Art. 10. In artikel XI.II.8, § 2, RPPol, vervangen door het koninklijk besluit van 26 maart 2014, wordt de bepaling onder 2°, vervangen als volgt:

"2° het omgezet moederschapsverlof verkregen bij toepassing van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder;".

Art. 11. Dit besluit treedt in werking de dag volgend op de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van de artikelen 3 en 4, b), c) en e), die uitwerking hebben met ingang van 25 juli 2021.

Art. 12. De minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken en de minister bevoegd voor Justitie zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

.....,

Par le Roi :

La Ministre de l'Intérieur,

Van Koningswege:

De Minister van Binnenlandse Zaken,

Annelies VERLINDEN

Le Ministre de la Justice,

De Minister van Justitie,

Vincent VAN QUICKENBORNE