

*Gemeentebestuur
GANSHOREN*



Brussels Hoofdstedelijk Gewest

VERLOFREGLEMENT

Versie goedgekeurd tijdens de Gemeenteraad van 22 juni 2023

De Gemeentesecretaris a.i.

A black ink signature of Nathalie Briand, consisting of several overlapping loops and a long tail stroke.

Nathalie BRIAND

De Burgemeester

A blue ink signature of Jean-Paul Van Laethem, featuring a large, sweeping arch and a long, straight tail stroke.

Jean-Paul VAN LAETHEM

INHOUDSTAFEL

	blz
<u>TITEL I BEPALINGEN TOEPASSELIJK AAN ALLE PERSONEELSLEDEN</u>	
HOOFDSTUK I Algemene bepalingen artikels 1 en 2	4
HOOFDSTUK II Dienstvrijstelling artikels 3 t.e.m. 6	5
HOOFDSTUK III Jaarlijks vakantieverlof en feestdagen artikels 7 t.e.m. 9	6
HOOFDSTUK IV Omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof	
Afdeling 1.- Omstandigheidsverlof artikel 10 en 11 vaderschapsverlof	9
Afdeling 2.- Uitzonderlijk verlof artikel 12	11
HOOFDSTUK V Moederschapsbescherming artikels 13 t.e.m. 24	12
HOOFDSTUK VI Adoptieverlof, opvangverlof en pleegzorgverlof artikels 25 t.e.m. 28	16
HOOFDSTUK VII Verlof voor dwingende redenen van familiaal belang artikels 29 t.e.m. 30	19
HOOFDSTUK VIII Verlof wegens ziekte	
Afdeling 1.- Verwittiging en medisch getuigschrift artikels 31 en 32	20
Afdeling 2.- Controle op de afwezigheden tengevolge ziekte of ongeval artikel 33	21
Afdeling 3.- Verminderde prestaties wegens ziekte artikels 34 t.e.m. 49	22
HOOFDSTUK IX Verlof voor profylaxie artikels 50 t.e.m. 52	26
HOOFDSTUK X Loopbaanonderbreking	
Afdeling 1.- Gewoon loopbaanonderbreking artikels 53 t.e.m. 58	27
Afdeling 2.- Loopbaanonderbreking voor medisch bijstand	

	artikels 59 t.e.m. 68	29
	Afdeling 3.- Ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking	
	artikels 69 t.e.m. 77	31
	Afdeling 4.- Loopbaanonderbreking voor paliatieve zorgen	
	artikels 78 t.e.m. 82	34
HOOFDSTUK XI	Verlof wegens opdracht	
	Afdeling 1.- Politiek verlof	
	artikels 83 en 84	36
	Afdeling 2.- Verlof voor vakbondsopdrachten	
	artikels 85 t.e.m. 88	36
<u>TITEL II – BEPALINGEN TOEPASSELIJK OP HET STATUTAIR PERSONEEL</u>		
HOOFDSTUK XII	Algemene bepalingen	
	artikel 89	38
HOOFDSTUK XIII	Uitzonderlijk verlof	
	artikel 90	38
HOOFDSTUK XIV	Verlof wegens ziekte	
	artikels 91 t.e.m. 98	39
HOOFDSTUK XV	Disponibiliteit	
	Afdeling 1.- Algemene bepalingen	
	artikels 99 t.e.m. 105	42
	Afdeling 2.- Disponibiliteit wegens ziekte	
	artikels 106 t.e.m. 109	43
HOOFDSTUK XVI	Afwezigheden van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden	
	artikels 110 t.e.m. 112	44
HOOFDSTUK XVII	Verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid	
	artikels 113 t.e.m. 116	45
HOOFDSTUK XVIII	Verlof wegens opdracht	
	artikels 117 t.e.m. 121	47
HOOFDSTUK XIX	Slotbepalingen	
	artikels 122 t.e.m. 124	48
BIJLAGE	Graden van verwantschap	49

VERLOFREGLEMENT VAN HET GEMEENTEPERSONEEL

TITEL 1 : BEPALINGEN TOEPASSELIJK AAN ALLE PERSONEELSLEDEN

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.-

§ 1.- Het huidige reglement is toepasselijk op alle personeelsleden, met uitzondering van het onderwijzend personeel.

§ 2.- Het huidige reglement bepaalt, indien nodig, de gevallen toepasselijk op een categorie van personeel, hetzij definitief vastbenoemd, hetzij onder arbeidsovereenkomst.

Artikel 2.- Definities (A.R. 14/11/2011)

§ 1.- Voor de toepassing van het huidige reglement, wordt verstaan:

- **ambtenaar**: gemeente ambtenaar statutair definitief vast benoemd
- **personeelslid**: elk werknemer definitief vastbenoemd, op proef benoemd, contractueel en gesubsidieerd contractueel
- **werkdagen**: worden beschouwd als werkdagen, alle dagen behalve de zaterdagen, zondagen en feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van het huidige reglement, worden gelijkgesteld:

1° aan het huwelijk, de registratie van verklaring van een wettelijke samenwoning van twee personen van verschillend geslacht of niet en die als koppel samen wonen;

2° aan de echtgenoot van het personeelslid, de persoon van verschillend geslacht of niet en die als koppel onder hetzelfde dak wonen;

3° aan de echtgenote van het personeelslid, de persoon van verschillend geslacht of niet en die als koppel onder hetzelfde dak wonen;

4° aan de co-ouder, de persoon van vrouwelijk of mannelijk geslacht gehuwd met de moeder of met de vader of levend als koppel onder hetzelfde dak.

§ 3. Elke aanvraag om verlof moet langs de hiërarchische weg gebeuren: de dienstverantwoordelijke staat of niet het verlof toe en meldt deze op het verlofblad van het personeelslid.

Alle verloven of afwezigheden moeten op dit blad voorkomen, beheerd door de dienstverantwoordelijke en op het einde van het jaar naar de dienst Human Resources overgemaakt worden.

HOOFDSTUK II: DIENSTVRIJSTELLING

Artikel 3.-

§ 1.- De personeelsleden mogen niet afwezig zijn van hun dienst tenzij vooraf een verlof of dienstvrijstelling hebben gekregen.

Onder dienstvrijstelling wordt verstaan de toestemming vooraf gegeven door de dienstverantwoordelijke, aan een personeelslid om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur met behoud van al zijn rechten.

§ 2.- Een dienstvrijstelling mag toegekend worden in de hierna opgesomde gevallen:

- 1° bij oproeping voor een burgerlijke- of militaire invaliditeitscommissie
- 2° bij oproeping voor een Militie- of Herkeuringsraad
- 3° bij oproeping in een centrum voor administratieve of preventieve geneeskunde
- 4° Een personeelslid dat ziek wordt in de loop van de dag en van zijn dienstchef de toelating krijgt het werk te verlaten, om zich naar huis te begeven of medische zorgen te ontvangen, bekomt een dienstvrijstelling.
- 5° bij oproeping als werkend lid van het Rode Kruis van België, ten einde hulp te bieden in geval van ramp, waarbij de vrijstelling wordt toegestaan met inachtneming van de dienstonoedwendigheden, de ernst en de omvang van de ramp, de reeds beschikbare hulp enz...
- 6° voor humanitaire gevallen van hoogdringende aard (overstroming, brand ...)
- 7° voor kennismaking van een disciplinair dossier, naar aanleiding van een tuchtvordering ingesteld ten aanzien van het betrokken personeelslid.

§ 3.- De dienstvrijstellingen worden door de dienstverantwoordelijke toegekend voor de strikt noodzakelijke tijd en vergezeld van het bewijsstuk.

De Gemeentesecretaris mag bij uitzondering elke speciale aanvraag, hierboven niet opgesomd, in acht nemen.

§ 4.- De dienstvrijstellingen worden gelijkgesteld met perioden van dienstactiviteit en worden bezoldigd.

Artikel 4.-

De deelname van een personeelslid aan een staking wordt gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit. Hij heeft echter geen recht meer op zijn wedde.

Artikel 5.-

Het Schepencollege mag elke speciaal verantwoorde aanvraag in acht nemen.

Artikel 6.-

De dienstverantwoordelijke treffen alle nodige maatregelen opdat de diensten steeds op regelmatige wijze zouden waargenomen worden.

HOOFDSTUK III: JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF EN FEESTDAGEN

Artikel 7.- (G.R. 24/11/2022)

§ 1.- De personeelsleden genieten van een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur, volgens hun leeftijd, als volgt wordt bepaald:

- minder dan 45 jaar: 26 werkdagen
- van 45 tot 49 jaar : 27 werkdagen
- van 50 tot 54 jaar : 28 werkdagen
- van 55 tot 59 jaar : 29 werkdagen
- van 60 tot 61 jaar : 30 werkdagen
- op 62 jaar : 31 werkdagen
- op 63 jaar : 32 werkdagen
- van 64 tot 65 jaar : 33 werkdagen

De wijze waarop het jaarlijkse vakantieverlof wordt toegekend verschilt naargelang het personeelslid vastbenoemd of onder arbeidsovereenkomst aangeworven is en wordt in de volgende artikels bepaald.

§ 2.- Voor het bepalen van de duur van het jaarlijkse vakantieverlof wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar.

§ 3.- De lijst van de 10 wettelijke feestdagen wordt vastgesteld als volgt:

1 januari, Paasmaandag, 1 mei (feest van de arbeid), Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli (Nationale feestdag), 15 augustus (Maria Hemelvaart), 1 november (Allerheiligen), 11 november (Wapenstilstand), 25 december (Kerstmis).

De 6,5 extra-legale feestdagen, toegekend aan het gemeentepersoneel, zijn: 2 januari (tweede dag van het jaar) ½ dag vastenavond; vrijdag na Hemelvaartsdag ;8 mei; 2 november (Allerzielen); Sint-Martinus feest en 26 december (2^{de} Kerstdag).

Jaarlijks worden 8 dagen compensatieverlof toegekend. 2 dagen (15 uur) kunnen worden omgezet in uren en gebruikt in blokken van minimaal 2 uur.

Het compensatieverlof wordt echter in evenredige mate verminderd wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, indien hij deeltijds werkt, of tijdens het jaar één van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen:

- 1° verloven om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen en om stage te lopen of een proefperiode te doorlopen in en andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs
- 2° het verlof wegens opdracht
- 3° het verlof wegens loopbaanonderbreking
- 4° verminderde prestaties wegens ziekte

Indien het aldus berekende aantal compensatiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

§ 4.- De personeelsleden die ertoe gehouden zijn hun dienst te verrichten buiten de normale diensturen, zullen een compensatieverlof kunnen bekomen, toe te staan volgens de voorwaarden bepaald in het Arbeidsreglement.

§5. Het is mogelijk een maximum van 5 extralegale verlofdagen van het lopende jaar uit te stellen. Deze dienen uiterlijk op 30 april van het volgende jaar genomen worden.

Artikel 8.-

Het jaarlijkse vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Het personeelslid moet zijn verlof aanvragen aan zijn rechtstreekse overste tenminste vier weken vóór de aanvangsdatum indien de vakantie ten minste twee weken duurt. Hij/Zij moet het tenminste twee dagen vooraf aanvragen indien de vakantie minder dan één week duurt. In dit geval, zal de hiërarchische overste zij antwoord ten laatste binnen de 24 uren geven.

De termijn(en) kan/kunnen worden ingekort op uitdrukkelijke toelating van de dienstverantwoordelijke.

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

Indien om een geldige reden (afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval, arbeidsongeval op de weg naar het werk of een beroepsziekte) al het verlof op 31 december niet uitgeput is, mag het overblijvende gedeelte, mits uitdrukkelijke instemming van de Gemeentesecretaris, in principe, overgedragen worden tot einde april.

Artikel 9.-

§ 1.- Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Voor het vastbenoemd personeel: de dienstactiviteit is deze van het lopende jaar.

Voor de contractuelen: de dienstactiviteit is deze van het vorige jaar (Wet 28 juni 1971) of ieder periode gelijkgesteld door een andere wetgeving.

Het vakantieverlof wordt echter in evenredige mate verminderd wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, indien hij deeltijds werkt, of tijdens het jaar één van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen:

- 1° de verloven om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen en om een stage of proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs
- 2° het verlof wegens opdracht
- 3° het verlof voor loopbaanonderbreking

4° verminderde prestaties wegens ziekte

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

§ 2.- VASTBENOEMD PERSONEEL:

Het vakantieverlof wordt echter in evenredige mate verminderd wanneer een ambtenaar in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, indien hij deeltijds werkt, of tijdens het jaar één van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen boven die hierboven vermeld:

- 1° de afwezigheden waarbij de vastbenoemde ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst.
- 2° verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid van de vastbenoemde ambtenaar.

Indien de ambtenaar door de behoeften van de dienst zijn volledig jaarlijkse vakantieverlof of een deel ervan niet heeft genomen vooraleer hij zijn ambt definitief neerlegt, dan heeft hij recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Indien de ambtenaar zonder vooropzeg de hoedanigheid van ambtenaar verliest en hij door zijn vertrek met onmiddellijke ingang zijn volledig jaarlijkse vakantieverlof of een deel ervan niet heeft kunnen nemen, dan heeft hij eveneens recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Voor de toepassing van deze paragraaf is de wedde die in aanmerking dient te worden genomen deze voor volledige prestaties, in voorkomend geval aangevuld met de haard- en standplaatstoelage, de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt evenals de weddensupplementen die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking wordt genomen.

Het jaarlijkse vakantieverlof wordt opgeschort zodra de ambtenaar een verlof wegens ziekte bekomt of in beschikbaarheid wegens ziekte wordt geplaatst.

HOOFDSTUK IV: OMSTANDIGHEIDSVERLOF EN UITZONDERLIJK VERLOF

Afdeling 1.- Omstandigheidsverlof

Artikel 10.-

Buiten het jaarlijkse vakantieverlof, wordt omstandigheidsverlof toegekend aan de personeelsleden binnen de perken zoals hierna bepaald: (zie bijlage)

1° huwelijk van het personeelslid: 4 werkdagen.

2° huwelijk van een kind of van zijn echtgeno(o)t(e): 2 werkdagen.

3° het huwelijk van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, een kleinkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e): 1 werkdag.

4° overlijden van de echtgeno(o)t(e), de natuurlijk kind of de adoptiekind of dat van de echtgeno(o)t(e), de pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden of dat van de echtgeno(o)t(e): 10 werkdagen, waarvan 3 werkdagen te nemen in de periode die start op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis en 7 werkdagen vrij te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

5° overlijden van de pleegkind of dat van de echtgeno(o)t(e) in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 werkdag vrij te kiezen binnen de periode beginnend de dag van het overlijden en eindigend de dag van de uitvaart.

6° overlijden van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, de schoondochter, de schoonzoon of deze van diens echtgeno(o)t(e), de pleegvader of de pleegmoeder in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 4 werkdagen waarvan 3 werkdagen te nemen in de periode die start op de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 1 werkdag vrij te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

7° overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke andere graad van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) maar onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid: 2 werkdagen vrij te kiezen binnen de periode beginnend de dag van het overlijden en eindigend de dag van de uitvaart.

8° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede of in de derde graad van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) maar niet onder hetzelfde dak wonend als het

personeelslid: 1 werkdag vrij te kiezen binnen de periode beginnend de dag van het overlijden en eindigend de dag van de uitvaart.

9° priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e): 1 werkdag.

10° plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e): 1 werkdag.

11° deelneming van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de "vrijzinnige jeugd": 1werkdag.

12° oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege: voor de nodige duur.

13° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een opnemingsbureau: de nodige tijd met een maximum van twee werkdagen.

Deze omstandigheidsverloven worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld en bezoldigd.

Artikel 11.-

Een omstandigheidsverlof wordt eveneens toegekend voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft.

In geval van geen wettelijke vastgestelde vaderafstamming, zal het vaderschapsverlof aan de co-ouder mogen toegekend worden volgens de prioriteiten vastgesteld in de wet van 13.04.2011.

Het verlof bedoeld in dit artikel bedraagt vijftien werkdagen vanaf 1 januari 2021 en twintig werkdagen vanaf 1 januari 2023 en wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Dit verlof kan gesplitst worden maar moet opgenomen worden binnen de vier maanden na de geboorte.

Voor contractuele personeelsleden en de op proef benoemde personeelsleden, vallen de drie eerste dagen ten laste van de werkgever en de zeven resterende dagen vallen ten laste van de mutualiteit (82 % van het begrensde loon). Voor de vastbenoemde ambtenaren, is dit verlof ten laste van de werkgever.

Afdeling 2.- Uitzonderlijk verlof

Artikel 12.-

Buiten de in de artikelen 10 & 11 voorziene verloven, bekomt het personeelslid verloven

1° om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen en dit tijdens de duur van de zitting.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

2° om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstnemer bij dit korps.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

3° Het personeelslid heeft recht op een verlof van 4 werkdagen per jaar gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit indien wegens overmacht, die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie het personeelslid samenleeft:

- de echtgeno(o)t(e) van het personeelslid;
- een bloed- of aanverwant van het personeelslid;
- een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij of ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin

Het personeelslid bekomt eveneens een uitzonderlijk verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan zijn kind indien het kind bij het personeelslid verblijft maar dat het kind bij de ander ouder gedomiciliëerd is.

De noodzaak van de aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een doktersattest.

4° Het personeelslid heeft recht op een verlof van 5 werkdagen per jaar gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit in de volgende omstandigheden:

- a) zieken, personen met een handicap en maatschappelijke kwetsbare mensen te vergezellen en bij te staan tijdens vakantie-reizen en –verblijven in België en het buitenland. Deze vakantie-reizen en – verblijven moeten georganiseerd worden door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor zieken, personen met een handicap of maatschappelijke kwetsbare mensen op zich te nemen en die hiervoor subsidies van de overheid krijgt;
- b) sporters met een handicap te begeleiden die deelnemen aan de paralympische spelen of de "*special olympics*".

Om het verlof in toepassing van huidig artikel van dit besluit te genieten, kan de dienst het personeelslid vragen het bewijs te leveren van deelname aan de activiteiten.

5° Het personeelslid heeft recht op maximum 4 werkdagen per jaar verlof voor het afstaan van beenmerg. Het verlof wordt gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

6° Het personeelslid verkrijgt een verlof voor het afstaan van organen of weefsels. Dit verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode alsook met de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit

7° Het personeelslid bekommt een verlof voor afstaan van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes op voorwaarde dat hij op voorhand de toelating heeft gekregen van zijn dienstoverste vóór het afstaan ervan. Dit verlof zal mogen maximum één maal per jaar uitgesteld worden voor dienstredenen. Het personeelslid bekommt verlof voor de nodige tijd voor het afstaan van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes alsook voor de verplaatsing van maximum twee uren. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK V : MOEDERSCHAPSBESCHERMING

Artikel 13.-

Het moederschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16.3.1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 14.-

De bezoldiging over de periode gedurende welke de vrouwelijke ambtenaar moederschapsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of negentien weken in geval van meervoudige geboorte.

De bezoldiging voor de verlenging van de postnatale rust toegestaan in toepassing van artikel 23, mag niet meer dan 24 weken bestrijken.

Artikel 15.-

De periodes van afwezigheid die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de vijf weken die vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat worden uitgesteld als de vrouwelijke personeelslid een prenataal verlof heeft gekozen en dit, opdat de 15 weken van het zwangerschapsverlof behouden blijven.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheden wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de zeven weken die, ingeval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Artikel 16.-

Wanneer het vrouwelijke personeelslid het prenatale verlof heeft uitgeput en de bevalling na de voorziene datum gebeurt, wordt het prenatale verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt het vrouwelijke personeelslid zich in moederschapsverlof.

In afwijking van artikel 14, is de bezoldiging verschuldigd.

Artikel 17.-

Op verzoek van het vrouwelijke personeelslid wordt het moederschapsverlof, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Worden daarvoor gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden:

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de in artikel 7 § 3 bedoelde feestdagen;
- 3° de in de artikelen 10 en 12, 3° bedoelde verloven;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte, met uitsluiting van afwezigheden bedoeld in artikel 15.

Als het vrouwelijke personeelslid een prenataal verlof heeft gekozen te nemen, wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd, de periode waarin zij afwezig is geweest wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap tussen de zesde week en de zevende dag vóór de werkelijke datum van de bevalling of tussen de achtste week en de zevende dag vóór de werkelijke datum van de bevalling in het geval van geboorte van een meerling.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De postnatale rustperiode wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Ten laatste vier weken vóór het einde van de verplichte periode van postnatale rust, brengt de werkneemster het Schepencollege op de hoogte van de omzetting en de planning voorzien in functie van het aantal dagen voorzien in haar werkrooster.

Deze postnatale rust moet genomen worden binnen de acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust.

Artikel 18.-

Tijdens de zwangerschaps- of borstvoedingsperiode mogen de vrouwelijke personeelsleden geen overuren verrichten. Worden als overuren beschouwd voor de toepassing van dit artikel, alle werk bovenop 37.30 uur per week.

Artikel 19.-

Het vrouwelijke personeelslid dat in dienstactiviteit is bekomt, op haar verzoek, het nodige verlof voor de prenatale medische onderzoeken, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden. De aanvraag moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.

Het verlof is met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 20.-

Het vrouwelijke personeelslid dat in toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, vrijgesteld is van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 21.-

De artikelen 13 tot 15 zijn niet van toepassing in geval van miskraam voor de 181^e dag van de zwangerschap.

Artikel 22.-

§ 1.- Als de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader of de co-ouder van het kind, op eigen verzoek, een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§ 2.- In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het moederschapsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. Het personeelslid dat vader of de co-ouder van het kind is en die het

vaderschapsverlof wenst te genieten stelt het Schepencollege hiervan schriftelijk op de hoogte binnen de zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. Dit schrijven vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Hij bezorgt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder.

§ 3.- In geval van hospitalisatie van de moeder, kan het personeelslid dat vader of co-ouder van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden:

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het moederschapsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

Het personeelslid dat de vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt het Schepencollege hiervan schriftelijk op de hoogte. In zijn brief vermeldt hij de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§ 4.- Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 23.-

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van het vrouwelijke personeelslid de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt het vrouwelijke personeelslid aan het Schepencollege:

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opnamen.

Artikel 24.- (A.R. 05/12/2010 et 14.11.2011)

§ 1.- Het vrouwelijke personeelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot negen maanden na de geboorte van het kind.

§ 2.- De borstvoedingspauze duurt een half uur. Het vrouwelijke personeelslid dat tenminste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Het vrouwelijke personeelslid dat tijdens een werkdag minder dan zeven en een half uur werkt heeft recht op één pauze. Als het vrouwelijke personeelslid recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één keer of twee keer. De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

Het vrouwelijke personeelslid dient met het College van Burgemeester en Schepenen overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§ 3.- Het vrouwelijke personeelslid dat wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee weken op voorhand het College van Burgemeester en Schepenen hiervan op de hoogte, tenzij deze op verzoek van de betrokkenen een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke personeelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E.) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt het vrouwelijke personeelslid aan het College van Burgemeester en Schepenen elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

HOOFDSTUK VI : ADOPTIEVERLOF, OPVANGVERLOF EN PLEEGZORGVERLOF

Artikel 25.-

Een adoptieverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat een kind beneden de tien jaar adopteert.

Het verlof bedraagt ten hoogste 6 weken. Het kan voor de adoptieouder of beide ouders samen wordt verlengd op volgende wijze :

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027

Het verlof kan gesplitst worden in weken en dient te worden genomen uiterlijk binnen de vier maanden na de opname van het kind in het gezin van het personeelslid. Op vraag van het personeelslid kan ten hoogste 3 weken van dit verlof opgenomen worden vooraleer het kind effectief in het gezin opgenomen wordt.

Het personeelslid dat het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan het College van Burgemeester en Schepenen, de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens één maand vóór de aanvang van het verlof, tenzij het College van Burgemeester en Schepenen op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het personeelslid dient de volgende documenten voor te leggen:

1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale autoriteit van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan het personeelslid wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste 3 weken te verkrijgen vooraleer het kind opgenomen wordt in het gezin;

2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt om het resterend verlof te kunnen opnemen.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken verminderd, wanneer het personeelslid voor hetzelfde kind een omstandigheidsverlof in toepassing van artikel 11, of een geboorteverlof in toepassing van artikel 30, § 2, van de Wet van 3 juli 1978 over de arbeidswet.

Artikel 26.-

Een opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat de pleegvoogdij opneemt van een kind beneden de tien jaar of die een minderjarige opneemt in zijn gezin ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin.

Het verlof bedraagt ten hoogste 6 weken. Het kan voor de adoptieouder of beide ouders samen wordt verlengd op volgende wijze :

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027

Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin wordt opgenomen en kan niet gesplitst worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Artikel 27.- (A.R. 14.11.2011)

§ 1.- Een **pleegzorgverlof** wordt toegestaan aan het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door een Gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van « l'Aide à la Jeunesse », door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand of door de « Jugendhilfedienst » voor de vervulling van de verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

De duur van het verlof mag zes werkdagen per jaar niet overschrijden

§ 2. Onder pleegouder moet worden verstaan de persoon die is aangesteld en vernoemd in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van één van de instellingen, opgesomd in § 1, eerste lid.

Onder pleeggezin moet worden verstaan, het gezin van de persoon of van de personen die als pleegouder werd(en) aangesteld in de zin van het vorige lid.

De plaatsing omvat alle vormen van plaatsing in het gezin waartoe kan worden besloten in het kader van een pleegzorgmaatregel, zowel de plaatsing van minderjarige personen, als de plaatsing van personen met een handicap.

§ 3. De soorten verplichtingen, opdrachten en situaties waarvoor het verlof met het oog op het verstrekken van pleegzorgen geldt, hebben betrekking op de volgende gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie en waarbij de tussenkomst van het personeelslid vereist is, en dit voor zover dit niet kan plaatsvinden buiten de normale uren.

a) alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;

b) contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of met derden die belangrijk zijn voor het pleegkind en de pleeggast;

c) contacten met de dienst voor pleegzorg

In andere dan de hiervoor vermelde situaties geldt het recht op verlof voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dergelijk verlof noodzakelijk is.

§ 4. Het personeelslid dat gebruik maakt van het verlof met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, is ertoe gehouden het Schepencollege hiervan ten minste twee weken op voorhand te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de Gemeentesecretaris zo spoedig mogelijk verwittigen.

Om van dit verlof te kunnen genieten, moet het personeelslid het bewijs leveren dat hij pleegouder is aan de hand van de formele aanstellingsbeslissing uitgaande van één van de in § 1, eerste lid, bedoelde instellingen.

Op verzoek van het Schepencollege, levert het personeelslid aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel, het bewijs van de gebeurtenissen die zijn afwezigheid op het werk rechtvaardigen. ».

Artikel 28.- (A.R. 14.11.2011)

Het adoptieverlof, het opvangverlof en het pleegzorgverlof worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit en worden door de RVA bezoldigd via forfaitaire vergoedingen voor het contractueel personeel en door de werkgever voor het statutair personeel.

Het opvangverlof wordt verminderd met het aantal werkdagen pleegzorgverlof dat reeds opgenomen werd in hetzelfde jaar voor hetzelfde kind in toepassing van artikel 36ter en in toepassing van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het pleegzorgverlof in toepassing van artikel 31ter van de wet van 3 juli 1978 wordt verminderd met het aantal werkdagen opvangverlof dat reeds opgenomen werd in hetzelfde jaar. ».

HOOFDSTUK VII: VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAAL BELANG

Artikel 29.- (A.R. 14.11.2011)

Het personeelslid heeft recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal vijftien werkdagen per jaar; het verlof wordt genomen per dag of per halve dag.

De dwingende redenen van familiaal belang dienen erkend te worden door het Schepencollege.

Artikel 30.-

Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige met periodes van dienstactiviteit gelijkgesteld.

HOOFDSTUK VIII : VERLOF WEGENS ZIEKTE

Afdeling 1.- Verwittiging en medisch getuigschrift

Artikel 31.-

Elke afwezigheid wegens ziekte, zelfs van één dag, moet gestaafd worden.

Een medisch getuigschrift is niet meer nodig voor de eerste ziektedag, en deze, driemaal per jaar als de werknemer wordt niet op het werkplek aanmelden en dat hij de volgende dag aanwezig is.

Artikel 32.-

In geval van afwezigheid wegens ziekte, ongeval of andere reden, moet het personeelslid volgende instructies naleven:

1.- Het personeelslid dat zich niet naar het werk kan begeven is verplicht er zijn dienstverantwoordelijke waar hij werkt ervan op de hoogte te brengen indien mogelijk binnen het uur voorafgaand aan de aanvang van het werk en ten laatste op het tijdstip dat hij het werk had moeten aanvangen en meldende, indien hij zich niet thuis bevindt, het adres waar hij verzorgd wordt teneinde een controle te kunnen uitoefenen.

Deze melding zal mondeling gebeuren per telefoon, of telegram, of per e-mail eender waar het personeelslid zich bevindt, eventueel door een derde indien het personeelslid het onmogelijk persoonlijk kan doen (bij ongeval).

2.- Na het bezoek van zijn behandelende geneesheer zal het personeelslid aan zijn dienstverantwoordelijke de duur van zijn afwezigheid melden.

3.- Behalve in geval van overmacht, zal het medische getuigschrift, of schriftelijke informatie voor één dag afwezigheid zonder medisch getuigschrift, overgemaakt worden binnen de 48 uur te rekenen vanaf de dag van de onbekwaamheid aan de personeelsdienst, Keizer Karellaan 140 te 1083 Brussel of per mail naar hrm@ganshoren.brussels na dat gecontroleerd werd dat dit goed leesbaar is en volgende gegevens meldt : naam van de arts + stempel + originele of elektronische handtekening – naam, voornaam en adres van de werknemer – exacte duur van de werkonbekwaamheid – met vermelding mag of mag niet de woning verlaten.

4.- De poststempel of, in geval het medische getuigschrift afgegeven werd op het gemeentebestuur, of in geval het medische getuigschrift per mail is verzenden, de verzendingsdatum zal dienen de datum van het ontvangstbewijs zal dienen als bewijs om na te gaan of het document binnen de voorgeschreven termijn afgeleverd werd.

5.- Indien het personeelslid verzuimt een medisch getuigschrift af te geven bij de personeelsdienst, volgens de bepalingen in dit artikel, bevindt hij zich van rechtswege in non-activiteit.

Indien het medische getuigschrift later dan de voorgeschreven termijn afgeleverd wordt, behalve bij overmacht, zal aan het personeelslid geen loon toegekend worden voor de

dagen van werkonbekwaamheid voorafgaand aan de afgifte of verzending van het medische getuigschrift.

6.- Indien de afwezigheid een gevolg is van een ongeval van het gemene recht, zal het personeelslid de personeelsdienst of de dienst waar hij werkt hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen. Het contractuele personeelslid zal bovendien zijn mutualiteit hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen, zoals in geval van ziekte.

7.- In geval van verlenging van de werkonbekwaamheid is het personeelslid verplicht zijn dienstverantwoordelijke hiervan op de hoogte te brengen ten laatste de laatste werkdag van zijn lopende werkonbekwaamheid, het medische getuigschrift zal ten laatste de eerstvolgende werkdag moeten toekomen op de personeelsdienst.

8.- In geval van verlenging van de werkonbekwaamheid van minstens één maand, is het personeelslid verplicht zijn dienstverantwoordelijke hiervan op de hoogte te brengen ten laatste de voorlaatste werkdag van zijn lopende werkonbekwaamheid, het medische getuigschrift zal ten laatste de laatste werkdag van zijn werkonbekwaamheid moeten toekomen op de personeelsdienst.

9.- Contractuele personeelsleden moeten zich vanaf het begin van hun ziekteperiode eveneens in orde stellen met de geldende voorschriften van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (mutualiteit).

10.- Van zodra de gezondheidstoestand van het personeelslid het hem toelaat, kan hij zijn dienst hernemen, zelfs wanneer het geneeskundige getuigschrift van de behandelende arts een langere periode voorschrijft op vertoon van een medisch getuigschrift van werkhervatting.

11.- Na minstens vier weken afwezigheid wegens om het even welke ziekte, aandoening of ongeval of wegens bevalling, worden de werkne(e)m(st)ers tewerkgesteld aan een veiligheidsfunctie, functie met verhoogde waakzaamheden, een activiteit met welbepaald risico, of een activiteit verbonden aan voedingswaren, verplicht aan een onderzoek bij werkhervatting onderworpen. Dit onderzoek gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk of dienst wordt hernomen en ten laatste op de achtste werkdag erna.

Afdeling 2.- Controle op de afwezigheden tengevolge ziekte of ongeval

Artikel 33.-

§ 1. De Gemeentesecretaris mag op ieder ogenblik de controlearts van het personeel of de aangestelde medische controledienst vragen een geneeskundig controle- of een bekwaamheidsonderzoek te verrichten. Het personeelslid mag dit medisch onderzoek niet weigeren.

§ 2. De controle van elk personeelslid kan gebeuren vanaf de eerste dag van de afwezigheid en tijdens de volledige periode van de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

§ 3. Het medisch onderzoek vindt plaats in de woon- of verblijfplaats van het personeelslid. Bij afwezigheid van het personeelslid, laat de controlearts bericht achter waarin het personeelslid wordt verzocht zich op het vermelde uur aan te melden bij de controlearts. Het personeelslid dat de woon- of verblijfplaats mag verlaten, kan eveneens opgeroepen worden om zich voor een onderzoek aan te melden bij de controlearts.

Wanneer het personeelslid zijn woon- of verblijfplaats verlaat voor een min of meer lange periode, zal het personeelslid de personeelsdienst hiervan op de hoogte brengen. Wanneer een personeelslid tijdens zijn afwezigheid wegens ziekte of ongeval in het buitenland wil verblijven, dient hij hiervoor voorafgaand de toestemming te krijgen van de huisarts of de arbeidsgeneerheer.

§ 4.- Het personeelslid dat het medisch onderzoek weigert of die het de controlearts onmogelijk maakt om het medisch onderzoek uit te voeren, wordt van rechtswege in non-activiteit geplaatst.

§ 5.- Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

Afdeling 3.- Verminderde prestaties wegens ziekte

Voor het vastbenoemde personeel:

Artikel 34.-

Een vastbenoemd personeelslid kan zijn ambt met verminderde prestaties wegens ziekte uitoefenen met het doel zich opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme.

Deze verminderde prestaties dienen in principe dagelijks te worden verricht.

De verminderde prestaties worden altijd toegekend voor een periode van maximum dertig dagen maar hij kan altijd vragen om de periode met dertig bijkomende dagen te verlengen met een maximum van drie maanden achter elkaar.

De maximum duur van de verminderde prestaties wegens ziekte bedraagt maximum zes maanden voor de volledige loopbaan van een vastbenoemd ambtenaar.

Artikel 35.-

De verminderde prestaties wegens ziekte moeten onmiddellijk aansluiten bij een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van minstens dertig dagen.

Artikel 36.-

Het percentage verminderde prestaties wegens ziekte kan 50 %, 60 % of 80 % van de werktijd bedragen.

Artikel 37.-

De vastbenoemde ambtenaar in ziekteverlof moet zijn aanvraag voor verminderde prestatie wegens ziekte naar rato van 50 %, 60 % of 80 % indienen mits het voorleggen aan de door de arbeidsgeneesheer:

1° een geneeskundig getuigschrift en

2° een reïntegratieplan met de vermoedelijke datum van de volledige werkhervatting opgemaakt door zijn behandelende arts.

De arbeidsgeneesheer oordeelt of de ambtenaar in staat is de uitoefening van zijn ambt naar rato van 50 %, 60 % of 80 % te hernemen en geeft kennis van zijn beslissing aan het Schepencollege.

De inzake medische controle voorziene arbitrageprocedure is van toepassing, d.w.z. dat ingeval de ambtenaar niet akkoord gaat met de beslissing van de arbeidsgeneesheer, deze laatste binnen 24 uren contact opneemt met de behandelende arts.

In geval van een meningsverschil tussen beide artsen, duiden zij in onderlinge overeenstemming een arbitragearts aan. De beslissing van deze laatste is definitief.

Ingeval deze beslissing positief is, roept het Schepencollege de ambtenaar terug in dienst met de toestemming de genoemde verminderde prestaties te verrichten, voor zover zij overeenstemmen met de eisen van de goede werking van de dienst.

Artikel 38.-

In afwijking van artikel 34, indien de aandoening waaraan de ambtenaar lijdt, erkend is als ernstige ziekte en van lange duur door het Bestuur Medische Expertise (MEDEX) of door de arbeidsgeneesheer, zal de duur van de verminderde prestaties wegens ziekte twaalf maanden bedragen.

Na een nieuw medisch onderzoek, zal de betrokken dienst de duur menigmaal mogen verlengen voor maximum twaalf maanden.

Artikel 39.-

De afwezigheidsperiodes van een vastbenoemd ambtenaar die verminderde prestaties wegens ziekte verricht, worden beschouwd als verlof, maar mogen niet worden opgenomen in het aantal ziekteverlofdagen.

Dit verlof wordt beschouwd als dienstactiviteit, telt voor de berekening van zijn anciënniteit en wordt aan 100 % bezoldigd.

Artikel 40.-

De ambtenaar die zijn ambt met verminderde prestaties wegens ziekte uitoefent is gehouden zijn jaarlijks vakantieverlof met volledige dagen op te nemen.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt geschorst door:

- 1° het moederschapsverlof
- 2° de loopbaanonderbreking
- 3° het ouderschapsverlof
- 4° de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid
- 5° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden

De toelating om verminderde prestaties te richten wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken in geval van ziekte, arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar het werk en een beropesziekte.

Voor het contractueel en op proef benoemd personeel :

Artikel 41.-

De bepalingen van de coördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen zijn van toepassing.

Artikel 42.-

Een personeelslid kan zijn ambt met verminderde prestaties wegens ziekte uitoefenen met het doel zich opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme.
De verminderde prestaties dienen in principe dagelijks te worden verricht.

De verminderde prestaties worden altijd toegekend voor een periode van maximum een maand, maar hij kan altijd vragen om de periodes met een maand maximum te verlengen.

Artikel 43.-

De verminderde prestaties wegens ziekte moeten onmiddellijk aansluiten bij een ononderbroken afwezigheid wegens ziekte van minstens dertig dagen.

Artikel 44.-

Het percentage verminderde prestaties wegens ziekte kan enkel 50 % van de werktijd bedragen.

Artikel 45.-

De stageperiode van de op proef benoemd ambtenaar zal met de duur van de verminderde prestaties wegens ziekte verlengd worden.

Artikel 46.-

Het personeelslid moet zijn schriftelijke aanvraag richten tot de adviserend geneesheer van zijn ziekenfonds en voegt er een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts aan toe.

Ingeval zijn beslissing positief is, vermeldt de adviserend geneesheer van de mutualiteit in zijn toelating, voor welke periode ze geldig is, alsook de voorwaarden voor de hervatting van de activiteiten.

Ingeval zijn beslissing negatief is, kan dit medisch beslecht worden door de arbeidsrechtbank die een arts-scheidsrechter kan aanwijzen.

Los van de gerechtelijke aanduiding, is een scheidsrechterlijke procedure voorzien. Een arts-scheidsrechter kan worden aangeduid in onderling akkoord door de partijen binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen van de controlearts. Indien geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van een arts – scheidsrechter, kan de meeste gereede partij een arts-scheidsrechter kiezen uit een lijst « ad hoc » opgemaakt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De arts – scheidsrechter doet het medisch onderzoek en beslist in het medisch geschil binnen de drie werkdagen na zijn aanduiding. De kosten van de scheidsrechterlijke procedure zijn ten laste van de verliezende partij.

Ingeval deze beslissing positief is, roept het Schepencollege het personeelslid terug in dienst met de toestemming de genoemde verminderde prestaties te verrichten, voor zover zij overeenstemmen met de eisen van de goede werking van de dienst.

Artikel 47.-

De duur van de verminderde prestaties wegens ziekte is onbepaald.

Artikel 48.-

Gedurende de periode van gewaarborgd loon wordt het personeelslid aan 100 % bezoldigd.

Na de periode van gewaarborgd loon ontvangt het personeelslid 50 % van zijn loon en een vergoeding van zijn ziekenfonds.

Artikel 49.-

Het personeelslid dat zijn ambt met verminderde prestaties wegens ziekte uitoefent is gehouden zijn jaarlijks vakantieverlof met dagen op te nemen met volledige dagen.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt geschorst door:

1° het moederschapsverlof

- 2° de loopbaanonderbreking
- 3° het ouderschapsverlof

De toelating om verminderde prestaties te richten wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken in geval van ziekte, arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar het werk en een beroepsziekte.

HOOFDSTUK IX: VERLOF VOOR PROFYLAXIE

Artikel 50.-

Het prophylactisch verlof omvat twee volledige verschillende situaties: enerzijds, de werkverwijdering van de zwanger of borstvoedinggevende vrouwelijke personeelslid, en anderzijds de werkverwijdering van het personeelslid dat in contact is geweest met een hoog besmettelijke ziekte

Artikel 51.-

De volgende aandoeningen geven aanleiding tot een voorbehoedsverlof waarvan de duur varieert in functie van de aandoening:

- difterie
- epidemische encephalitis
- typhus en paratyphus.
- meningitis
- kinderverlamming
- roodvonk
- pokken
- hepatitis
- ...

Artikel 52.-

§ 1. De zwanger of borstvoedinggevende personeelslid wordt verwijderd van het werk indien de arbeidsgeneeheeer beoordeelt dat er voor haar kind een risico bestaat en dat er geen mogelijkheid bestaat haar andere ongevaarlijk taken te geven. De arts mag met de lijst van de gevaarlijke taken opgesomd door koninklijk besluit zijn beslissing staven, of door een persoonlijke gezondheidsrede van de werkster of rede van de werkgever.

Voor het vastbenoemd personeel :

De werkverwijderde vrouwelijke ambtenaar behoudt het recht op 100 % van haar loon.

Voor het contractueel personeel:

Het werkverwijderde vrouwelijke personeelslid wordt door haar ziekenfonds vanaf de eerste dag van het verlof voor profylaxie uitbetaald tot het begin van de 7ste week voorafgaand op de vermoedelijke datum van de bevalling, ten voorwaarde dat de aanvraag vóór de 3de maand van de zwangerschap gebeurt.

§ 2. Een personeelslid mag eveneens verlof voor profylaxie bekomen indien hij onder eenzelfde dag woont date en persoon aangetast door een ernstig zeer besmettelijke ziekte.

Voor het vastbenoemd personeel

De ambtenaar behoudt het recht op zijn loon.

Voor het contractueel personeel:

Het personeelslid valt eerst onder het gewaardborgd loon ten laste van zijn werkgever en wordt nadien door zijn ziekenfonds uitbetaald.

HOOFDSTUK X : LOOPBAANONDERBREKING

Afdeling 1 : Loopbaanonderbreking in het algemene stelsel

Artikel 53.-

§ 1.- Het principe van de loopbaanonderbreking, voltijds of deeltijds, zoals voorzien door het K.B. dd 2 januari 1991, is van toepassing op de statutaire en tijdelijke personeelsleden, en op de contractuele personeelsleden aangeworven met een arbeidscontract krachtens de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidscontracten.

§ 2.- Personeelsleden behorende tot de hierna vermelde categorieën zijn van het voordeel van dit hoofdstuk uitgesloten om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst :

- de Gemeentesecretaris – de Gemeenteontvanger
- de personeelsleden belast met de leidinggevende functies van een dienst of een sectie, behalve voor 1/5^{de} in het einde loopbaan stelsel.

§ 3.- In afwijking van § 2, zijn de afdelingen 2, 3 en 4 van huidig hoofdstuk van toepassing op alle leden van het personeel.

§ 4.- De stageperiode van de ambtenaren benoemd op proef zal verlengd worden met de duur van de toegekende loopbaanonderbreking.

§ 5.- De invloed op het berekenen van het pensioen zal individueel worden nagekeken met de diensten van de RVP of PDOS.

Artikel 54.- Algemene stelsel

§ 1.- Het stelsel van de loopbaanonderbreking voorziet twee mogelijkheden, de voltijdse loopbaanonderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5, 1/3, 1/4 of 1/2 voor tenminste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan zestig maanden tijdens de hele loopbaan.

Dit geldt ook voor de periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking vóór de leeftijd van 55 jaar. De periodes van volledige loopbaanonderbreking en de periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking kunnen worden gecumuleerd ten belopen van maximum 60 maanden.

§ 2.- De loopbaanonderbreking is een recht. Het personeelslid moet aan het College van Burgemeester en Schepenen minstens 3 maanden vóór de aanvang van de onderbreking zijn aanvraag indienen. In zijn aanvraag zal hij de datum mededelen waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur.

Het College van Burgemeester en Schepenen kan deze termijn in overleg met het personeelslid inkorten.

§ 3.- Voor elke verlenging bij loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties moet het personeelslid dezelfde procedure volgen zoals voorzien bij § 2, elke verlenging zal minder dan 3 maanden mogen bedragen.

Artikel 55.- Het einde loopbaan stelsel

Vanaf de leeftijd van 55 jaar, zal het personeelslid van een deeltijdse loopbaanonderbreking kunnen genieten tot zijn pensionering met een vermindering van een 1/2, 1/3^{de}, 1/4 of 1/5^{de} tijds.

Onder de voorwaarden voorzien bij de wetgeving (een zwaar beroep uitgeoefend hebben en beroepsloopbaan) zal het einde loopbaan stelsel vanaf 50 jaar mogen toegekend worden.

Artikel 56.-

Het personeelslid mag zijn functie opnieuw opnemen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verlopen is behoudens een opzegperiode van twee maanden gemeld aan het College van Burgemeester en Schepenen, tenzij deze een kortere periode aanvaardt.

Artikel 57.-

§ 1.- Het verlof voor loopbaanonderbreking is niet bezoldigd. Het wordt voor het overige nochtans gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2.- Een maandelijks uitkering wordt door de RVA toegekend.

Artikel 58.-

Tijdens een periode van deeltijdse loopbaanonderbreking kan het personeelslid geen verlof krijgen om dwingende redenen van familiaal belang en de ambtenaar mag geen verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheid.

Het adoptieverlof, het onthaalverlof, het moederschapsverlof en het vaderschapsverlof stellen een einde aan de voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking.

Afdeling 2.- Loopbaanonderbreking voor medische bijstand

A.R. 10.08.1998 (A.R. 10.10.2012)

Artikel 59.-

Het personeelslid heeft het recht zijn prestaties volledig te onderbreken of zijn voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een ernstige ziekte.

Wordt beschouwd als gezinslid, elke persoon die met de werknemer samenwoont en als familieleden, zowel de ouders als de verwanten tot de tweede graad (zie bijlage).

Artikel 60.-

Wordt beschouwd als een ernstige ziekte, elke ziekte of medische ingreep die de behandelende geneesheer als dusdanig bestempelt en waarvan de geneesheer meent dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand noodzakelijk is voor het herstel.

Artikel 61.-

§ 1.- Het personeelslid heeft het recht zijn prestaties volledig te onderbreken met periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is per patiënt tijdens de loopbaan.

§ 2.- Het personeelslid heeft het recht op vermindering van zijn prestaties met periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is per patiënt tijdens de loopbaan.

Artikel 62.-

Voor het personeelslid die alleenstaand is, wordt, in geval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode van schorsing van de uitvoering van zijn prestaties bedoeld in § 1 van artikel 61 uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van de vermindering van zijn prestaties bedoeld in § 2 van artikel 61 uitgebreid naar 48 maanden.

De periodes van schorsing en van vermindering van arbeidsprestaties kunnen enkel worden opgenomen met periodes van minimum één maand en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet.

Onder alleenstaande in de zin van dit artikel wordt verstaan het personeelslid dat uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Artikel 63.- (A.R. 10.10.2012)

§ 1. Voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, kan het personeelslid de uitvoering van zijn prestaties volledig schorsen voor een duur van één week (minstens), aansluitend verlengbaar met één week.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder zware ziekte, elke ziekte of medische ingreep die door de behandelend geneesheer van het zwaar zieke kind als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de geneesheer oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is.

De door het eerste lid geboden mogelijkheid staat open voor:

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;
- de werknemer die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de bovencvermelde werknemers geen gebruik kunnen maken van deze mogelijkheid, kunnen ook de volgende werknemers zich op die mogelijkheid beroepen:

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;
- of, wanneer laatstgenoemde werknemer in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen, een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad.

§ 2. Het bewijs van hospitalisatie van het kind geleverd door een attest van het betrokken ziekenhuis.

§ 3. wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, worden afgeweken van voormelde termijn. In dat geval bezorgt het personeelslid zo spoedig mogelijk aan het Schepencollege een attest van de behandelend geneesheer van het zwaar zieke kind waaruit het onvoorzienbaar karakter van de hospitalisatie blijkt.

Deze mogelijkheid geldt ook ingeval het verlof verlengd wordt met een week.

Artikel 64.-

Het personeelslid dat van het recht op onderbreking of vermindering van zijn prestaties gebruik wenst te maken, dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan het College van Burgemeester en Schepenen.

Deze aanvraag gebeurt minstens zeven dagen vóór de ingangsdatum van de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij de partijen schriftelijk een andere termijn overeenkomen.

In geval van toepassing van artikel 62, moet het personeelslid bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin door middel van een attest dat wordt afgeleverd door de gemeentelijke overheid en waaruit blijkt dat het personeelslid, op het moment van de aanvraag, uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Artikel 65.-

Binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving, kan het Schepencollege het personeelslid ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met de goede werking van de dienst.

De kennisgeving van het uitstel gebeurt door de overhandiging van een geschrift aan het personeelslid, waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld.

De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen.

Artikel 66.-

Het bewijs van de reden tot onderbreking van de prestaties, voltijds of deeltijds, wordt geleverd door het personeelslid bij middel van een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het ernstig zieke gezinslid of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat de werknemer zich bereid verklaard heeft bijstand of verzorging te verlenen aan de ernstig zieke persoon.

Artikel 67.-

Voor iedere verlenging van een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of voor vermindering van de arbeidsprestaties dient het personeelslid dezelfde procedure te volgen en de vereiste attest(en) in te dienen.

Artikel 68.-

De periode van loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand wordt niet meegerekend voor het vaststellen van het maximum van de 60 maanden van loopbaanonderbreking in het algemeene stelsel.

Het verlof wordt niet bezoldigd maar wordt voor het overige nochtans gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Een maandelijks uitkering wordt door de RVA toegekend.

Afdeling 3.- Ouderschapsverlof in het kader van de loopbaanonderbreking

AR 29.10.1997 (AR 31.05.2012)

Artikel 69.-

Aan het personeelslid in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind, een ouderschapsverlof toegestaan dat kan genomen worden:

- hetzij gedurende een periode van vier maanden in het kader van de volledige loopbaanonderbreking, op vraag van het personeelslid kan deze periode opgesplitst worden in maanden
- hetzij gedurende een periode van acht maanden in het kader van de halftime loopbaanonderbreking, op vraag van het personeelslid kan deze periode opgesplitst worden in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan
- hetzij gedurende een periode van twintig maanden in het kader van de één vijfde loopbaanonderbreking, op vraag van het personeelslid kan deze periode opgesplitst worden in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan

Voor de kinderen geboren vóór 8.3.2012, de hierna vermelde periodes zijn respectievelijk beperkt tot drie, zes en vijftien maanden.

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

Artikel 70.-

§ 1.- De werknemer heeft recht op het bij artikel 69 bedoelde ouderschapsverlof:

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;
- in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.
- de leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind ten minste met 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 in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag

§ 2.- Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De twaalfde of eenentwintigste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voorzover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig het bepaalde in artikel 73.

Artikel 71.-

§ 1.- Om het recht te hebben op ouderschapsverlof moet het personeelslid gedurende de 15 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving 12 maanden in dienst zijn geweest.

§ 2.- Het personeelslid verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de geboorte of de adoptie van het kind.

Artikel 72.-

§ 1.- Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, richt zijn aanvraag aan het Schepencollege overeenkomstig de volgende bepalingen :

- 1) het personeelslid brengt tenminste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand het Schepencollege hiervan schriftelijk op de hoogte; deze termijn kan in onderling overleg worden ingekort
- 2) De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1) van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door het Schepencollege
- 3) Het in 1) van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden gevraagd.

§ 2.- Tenzij anders wordt bepaald, moeten alle voorwaarden in het kader van dit besluit voldaan zijn op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat.

Artikel 73.-

§ 1.- Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving, kan het Schepencollege de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met de goede werking van de dienst.

§ 2.- De bepaling in § 1 is van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerde uitstel plaatsheeft.

Artikel 74.-

Een maandelijks uitkering wordt door de RVA toegekend.

Artikel 75.-

De periode van ouderschapsverlof wordt niet meegerekend voor het vaststellen van het maximum van de 60 maanden van loopbaanonderbreking (algemeene stelsel).

Artikel 76.- (K.B. 31/05/2012)

Het personeelslid heeft het recht om een aangepast(e) arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. Deze periode bedraagt maximum zes maanden. Het aangepast(e) arbeidsregeling of werkrooster moet de noden van dienst en de noden van het personeelslid in acht nemen om een goed verband te houden met een betere combinatie tussen werk- en gezinsleven.

Het personeelslid bezorgt hiertoe ten laatste drie weken vóór het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof, een schriftelijke aanvraag aan het Schepencollege dat een antwoord ten laatste één week vóór het einde van het ouderschapsverlof moet geven.

Artikel 77.-

Het ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd maar wordt voor het overige nochtans gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Afdeling 4.- Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen

Artikel 78.-

§ 1.- Een personeelslid heeft recht op een voltijdse loopbaanonderbreking of de vermindering van zijn arbeidsprestaties met 1/5 of 1/2 teneinde palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon.

§ 2.- Onder palliatieve verzorging wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Artikel 79.-

Een attest, afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld, zal als bewijsstuk worden ingediend.

Artikel 80.-

De periode van voltijdse loopbaanonderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties teneinde palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon is van één maand; deze kan eventueel verlengd worden met één maand.

Het recht op onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende welke de voormelde mededeling is gebeurd of vroeger indien het College van Burgemeester en Schepenen hiermee akkoord gaat.

Het personeelslid mag maximum twee medische attesten indienen voor de palliatieve verzorging van éénzelfde persoon.

Artikel 81.-

§ 1.- Het personeelslid dat zijn arbeidsprestaties volledig onderbreekt in toepassing van deze afdeling heeft recht op onderbrekingsuitkeringen voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand na het indienen van een nieuwe aanvraag volgens dezelfde modaliteiten.

§ 2.- Het personeelslid dat zijn arbeidsprestaties vermindert met 1/5 of 1/2 heeft recht op onderbrekingsuitkeringen voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, op voorwaarde dat:

- het personeelslid voor de onderbreking voltijds of minstens 3/4 was tewerkgesteld
- hij/zij na de vermindering van de arbeidsprestaties nog halftime werkt.

Artikel 82

Een periode van loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen wordt niet meegerekend voor de maximale duur van 60 maanden loopbaanonderbreking in het algemeene stelsel.

Het verlof wordt niet bezoldigd maar wordt voor het overige nochtans gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK XI.- VERLOF WEGENS OPDRACHT

Afdeling 1.- Politiek verlof

Artikel 83.-

Dit verlof is gebaseerd op de wet van 18.9.1986 tot instelling van een politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten.

Er dient onder politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee kan worden gelijkgesteld, te worden verstaan:

- ofwel een vrijstelling van dienst die geen weerslag heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid
- ofwel een facultatief politiek verlof dat op aanvraag van het personeelslid wordt toegekend
- ofwel een politiek verlof van ambtswege waaraan het personeelslid zich niet kan onttrekken.

Artikel 84.-

§ 1.- Een politiek verlof mag toegekend worden aan het vastbenoemde personeel, het stagedoende personeel en de personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen zijn, met uitzondering van het onderwijzend personeel gesubsidieerd door de Staat. De stageperiode van de vastbenoemde ambtenaren zal verlengd worden met de duur van de toegestane missie.

§ 2.- Tijdens de periodes dat het personeelslid in politiek verlof is, wordt het geacht in dienstactiviteit te zijn, maar niet bezoldigd.

§ 3.- Voor de personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst in dienst zijn, wordt de uitvoering ervan geschorst tijdens de periodes die door het politieke verlof gedekt zijn. Het aantal dagen politiek verlof wordt bepaald in verhouding tot de door het personeelslid effectief gepresteerde diensten.

Deze periodes worden beschouwd als diensten die in aanmerking komen met het oog op een weddeverhoging.

Afdeling 2.- Verlof voor vakbondsopdrachten

Artikel 85.-

Het syndicale statuut, opgericht bij wet van 19 december 1974, bepaalt o.a. dit hoofdstuk.

Voor het toekennen van dit verlof dient een onderscheid gemaakt te worden tussen enerzijds, het syndicale verlof ten voordele van de vaste afgevaardigden en anderzijds het syndicaal verlof en de dienstvrijstelling ten voordele van de andere personeelsleden die deelnemen aan de vakbondsactiviteiten.

Artikel 86.-

Vaste afgevaardigden: De personeelsleden kunnen syndicaal verlof bekomen om regelmatig en doorlopend de beroepsbelangen van het personeel te behartigen. Zij worden dan als "vaste afgevaardigden" ter beschikking gesteld van hun vakorganisatie en zijn van rechtswege met verlof. Zij zijn weliswaar onttrokken aan het hiërarchische gezag, maar worden toch geacht in actieve dienst te blijven.

Aan dit vakbondsverlof wordt een einde gemaakt op verzoek van het personeelslid, wanneer zijn vakorganisatie daartoe besluit of indien zijn erkenning wordt ingetrokken.

Artikel 87.-

Andere personen die deelnemen aan de vakbondsactiviteiten: Op vertoon, aan hun hiërarchische meerdere, van een persoonlijke occasionele oproeping of een doorlopende opdracht, uitgaande van een verantwoordelijke leider, bekomt het personeelslid van rechtswege en voor de volledige benodigde tijd syndicaal verlof of vrijstelling van dienst:

- om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités
- om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies en comités
- om bepaalde prerogatieven van de vakorganisatie uit te oefenen

De personeelsleden verkrijgen op voorafgaand verzoek aan het College van Burgemeester en Schepenen, behalve bij volstrekte onverenigbaarheid met de behoeften van de dienst, gedurende de daartoe benodigde tijd, vrijstelling van dienst, om deel te nemen aan de vergaderingen die de representatieve vakorganisaties in de lokalen beleggen.

Artikel 88.-

Tijdens dit verlof worden de personeelsleden geacht in dienstactiviteit te zijn. Ze komen daarbij in aanmerking voor de bijzondere regeling, toepasselijk bij ongevallen die zich hebben voorgedaan in de loop van de uitoefening van het ambt en op de weg van en naar het werk.

De stageperiode van de oproef benoemde personeelsleden zal worden verlengd met de duur van de toegekende opdracht.

TITEL 2 : BEPALINGEN TOEPASSELIJK OP HET STATUTAIR PERSONEEL

HOOFDSTUK XII: Algemene bepalingen

Artikel 89.-

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of een administratieve maatregel is de ambtenaar, die zonder toestemming afwezig is, of de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, of nalaat, zonder aanvaarde redenen zijn normale en regelmatige dienstverstrekkingen geheel of gedeeltelijk uit te oefenen hoewel hij in de dienst aanwezig is, van rechtswege in non-activiteit zonder wedde. In die stand behoudt hij echter zijn rechten op weddeverhoging.

Het vastbenoemde personeelslid kan echter, tijdens de niet gewettigde duur van zijn afwezigheid, zijn aanspraken op bevordering niet doen gelden noch een bevordering of verandering in graad verkrijgen.

HOOFDSTUK XIII : UITZONDERLIJK VERLOF

Artikel 90.-

De ambtenaar bekommt verloven voor:

1° om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen.

Deze verloven worden toegekend voor een periode die overeenkomt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan de betrokkenen als kandidaat deelnemen.

Deze verloven worden niet vergoed en worden voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

De ambtenaar bekommt een voltijdse verlof voor:

2° voor uitoefening van een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs.

Dit voltijds verlof wordt toegestaan voor de normale duur van de stage of van de proefperiode. Indien het statuut geen stage of proefperiode voorziet, is de maximumduur van dit verlof beperkt tot 2 jaar.

Deze verloven worden niet vergoed en worden voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

De ambtenaar die het verlof wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan het College de datum mee waarop het verlof zal aanvangen en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk, minstens drie maanden vóór de aanvang van het verlof, tenzij het College van Burgemeester en Schepenen op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

HOOFDSTUL XIV – VERLOF WEGENS ZIEKTE

Afdeling 1.- Algemene bepalingen

Artikel 91.-

Voor de ganse duur van zijn loopbaan kan de ambtenaar, die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, ziekteverlof krijgen tot maximum eenentwintig werkdagen per twaalf maanden dienstanciënniteit. Als hij nog geen 36 maanden in dienst is wordt zijn wedde hem niettemin gedurende 63 werkdagen gewaarborgd.

Voor de ambtenaar die oorlogsinvalide is wordt het aantal in het eerste lid vastgestelde werkdagen respectievelijk op 32 en 95 gebracht.

Alle ziektedagen worden in rekening gebracht op de Human Resources dienst.

Maximaal 3 dagen ziekteverlof per jaar, niet gedekt door een medische getuigschrift, worden niet in mindering gebracht op de ziekte-uitkering.

Het verlof wegens ziekte is met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld en wordt bezoldigd.

Artikel 92.-

§ 1.- De eenëntwintig en tweeëndertig werkdagen waarvan sprake in artikel 91 worden verminderd in evenredigheid met de tijdens de beschouwde periode van twaalf maanden niet verrichte prestaties, wanneer de ambtenaar in de loop van die periode:

1° één of meer verloven heeft verkregen opgesomd in artikel 9, § 1, 1° t.e.m. 3°

2° afwezig is wegens ziekte, uitgezonderd het verlof bedoeld in artikels 96 en 97

3° in non-activiteit is geplaatst in toepassing van artikel 89

Om de vermindering te berekenen van het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt dezelfde berekeningswijze toegepast als deze voor het bepalen van het aantal dagen ziekteverlof. De geldige formule is dus: $21 d - \frac{21 \times Y}{260}$

Y is het totaal aantal afwezigheidsdagen gedurende de beschouwde twaalf maanden.

§ 2.- Indien het aldus berekende aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

§ 3.- Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend.

Artikel 93.-

§ 1.- Het verlof wegens ziekte stelt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking zoals bedoeld in hoofdstuk X, noch aan het verlof voor deeltijdse prestaties, zoals bedoeld in hoofdstuk XVII, noch aan de stelsels van de halftime vervroegde uittreding en van de vierdagenweek bedoeld in de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

De ambtenaar blijft de voor zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§ 2.- Wanneer de ambtenaar deeltijdse prestaties verricht, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend op het aantal dagen verlof waarop hij krachtens artikel 91 recht heeft, naar rata van de te verrichten prestaties.

Als het totale aantal aldus verrekende dagen per twaalf maanden dienstanciënniteit geen geheel aantal is, wordt de dagbreuk verwaarloosd.

Voor de ambtenaar die deeltijdse prestaties verricht, worden als dagen ziekteverlof de dagen afwezigheid aangerekend tijdens welke de ambtenaar prestaties diende te verrichten.

Artikel 94.-

Het verlof wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken tijdens het verlof om dwingende redenen van familiaal belang. De dagen verlof om dwingende redenen die samenvallen met een ziekteverlof worden niet als ziekteverlofdagen beschouwd.

Artikel 95.-

Voor de toepassing van artikel 91 worden ook in aanmerking genomen het geheel van de werkelijke prestaties die de ambtenaar in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft, als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een door de Staat of Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling, psycho-medisch sociaal centrum, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut.

Indien de ambtenaar of stagedoende ambtenaar zijn prestaties halftime verricht heeft, zullen deze naar rata van de reële verrichte prestaties in aanmerking genomen worden.

Artikel 96.-

§ 1.- In afwijking van artikel 91, wordt het verlof wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van:

- 1° een arbeidsongeval
- 2° een ongeval op de weg van en naar het werk
- 3° een beroepsziekte

Bovendien en behalve voor de toepassing van artikel 98 komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen welke de ambtenaar nog kan krijgen bij toepassing van artikel 91.

§ 2.- De ambtenaren die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, volgens de modaliteiten vast te stellen bij K.B., daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, worden ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.

Artikel 97.-

De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde en dat geen ongeval is zoals bedoeld in artikel 96, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat de ambtenaar nog krachtens artikel 91 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de wettelijke in-de-plaatsstelling van de gemeente.

De verlofdagen wegens ziekte in gevolge een arbeidsongeval dat of een beroepsziekte die de ambtenaar overkomen is bij een vorige werkgever, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat de ambtenaar nog krachtens artikel 91 kan krijgen, voor zover dat de ambtenaar vergoedingen blijft genieten voor de ganse periode van zijn tijdelijke arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, in artikel 34 van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 of in iedere equivalente norm.

Artikel 98.-

De ambtenaar kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte alvorens hij de gezamenlijke verloven heeft uitgeput waarop hij recht heeft zoals vermeld in artikel 91 van dit reglement.

HOOFDSTUK XV: DISPONIBILITEIT

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 99.-

§ 1^{er}.- De disponibiliteit wordt uitgesproken door de Gemeenteraad.

§ 2.- De Gemeenteraad delegeert deze bevoegdheid aan het College van Burgemeester en Schepenen voor de ambtenaren in disponibiliteit gesteld wegens ziekte.

Artikel 100.-

Onder de voorwaarden bepaald in dit hoofdstuk wordt een wachtgeld toegekend aan de ambtenaren in disponibiliteit wegens ziekte.

Het wachtgeld wordt vastgesteld op basis van de laatste activiteitswedde bij toepassing van het van kracht zijnde geldelijk statuut van het personeel.

In geval van cumulatie van betrekkingen wordt het wachtgeld slechts toegekend op grond van het hoofdambt.

Artikel 101.-

De ambtenaar die in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte en een wachtgeld geniet wordt ieder jaar voor de F.O.D. Volksgezondheid (MEDEX) opgeroepen in de loop van de maand overeenstemmend met die waarin hij in disponibiliteit werd gesteld.

Verschijnt de ambtenaar niet voor de F.O.D. Volksgezondheid (MEDEX) op het tijdstip bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld vanaf dat tijdstip geschorst tot hij verschijnt.

Artikel 102.-

De in disponibiliteit gestelde ambtenaar is ertoe gehouden een adres in België aan het gemeentebestuur bekend te maken, waar de hem betreffende beslissingen kunnen betekend worden.

Artikel 103.-

§ 1.- De Gemeenteraad beslist, volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan de in disponibiliteit gestelde ambtenaar titularis was, als vacant moet worden beschouwd.

De Gemeenteraad kan die beslissing nemen zodra de disponibiliteit van de ambtenaar één jaar bereikt.

§ 2.- De beslissing van de Gemeenteraad moet voorafgegaan worden van het advies van de Gemeentesecretaris.

Artikel 104.-

De in disponibiliteit gestelde ambtenaar blijft ter beschikking van het gemeentebestuur en kan, wanneer hij de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit, in actieve dienst worden teruggeroepen onder de voorwaarden bepaald in dit hoofdstuk.

Hij is ertoe gehouden, binnen de door de Gemeenteraad gestelde termijn, het ambt te bekleden dat hem werd aangewezen.

Indien hij zonder geldige reden weigert dat ambt te bekleden wordt hij, na een afwezigheid van tien dagen, geacht ontslag te nemen.

Artikel 105.-

De in disponibiliteit gestelde ambtenaar die in zijn betrekking niet werd vervangen, bekleedt die betrekking wanneer hij zijn dienst hervat.

Afdeling 2.- Disponibiliteit wegens ziekte.

Artikel 106.-

§ 1.- Onverminderd artikel 96, is de ambtenaar die wegens ziekte afwezig is na het maximum aantal verlofdagen bereikt te hebben, hem toegekend bij artikel 91 van huidig reglement, van rechtswege in disponibiliteit wegens ziekte.

§ 2.- Hij behoudt zijn rechten op bevordering en verhoging in zijn weddenschaal.

§ 3.- De artikels 33 en 97 van huidig reglement zijn van toepassing op de ambtenaar in disponibiliteit wegens ziekte.

Artikel 107.-

De ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte is, ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 60 % van zijn activiteitswedde.

Het bedrag van dit wachtgeld mag echter in geen geval minder zijn dan:

1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde toestand zou ontvangen indien de socialezekerheidsregeling op hem toepasselijk was geweest sinds het begin van zijn afwezigheid ;

2° het pensioen dat hij zou verkregen hebben indien hij, op de datum van zijn in disponibiliteitsstelling, tot de vervroegde pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid was toegelaten.

In geval van cumulatie van betrekkingen wordt het wachtgeld slechts toegekend op grond van het hoofdamt.

Artikel 108.-

In afwijking van het vorige artikel, ontvangt de ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte is een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de ziekte waaraan hij lijdt door de F.O.D. Volksgezondheid (MEDEX) als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. De arts van de F.O.D. Volksgezondheid (MEDEX) bepaalt de aanvangsdatum van het recht.

Dit recht heeft als gevolg een herziening van de toestand van de ambtenaar met geldelijke uitwerking op de dag waarop zijn disponibiliteit wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

Artikel 109.-

De disponibiliteit wegens ziekte stelt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking bedoeld in hoofdstuk X, noch aan het verlof voor verminderde prestaties bedoeld in hoofdstuk XVII, noch aan de stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van vrijwillige vierdagenweek zoals bedoeld in de wet van 10 april 1995 betreffende de arbeidsherverdeling in de openbare sector.

Voor de toepassing van artikel 108, is de laatste activiteitswedde deze, welke verschuldigd was overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop de ambtenaar zich in disponibiliteit bevond.

HOOFDSTUK XVI: AFWEZIGHEDEN VAN LANGE DUUR WEGENS PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN

Artikel 110.-

Het College van Burgemeester en Schepenen kan de ambtenaar een voltijds onbetaald verlof toestaan, voor een periode van maximum twee jaar over de gehele loopbaan. Bij opsplitsing van deze afwezigheid moet de periode van afwezigheid minimum 6 maanden bedragen.

De ambtenaar die een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan het College van Burgemeester en Schepenen de datum mee waarop de afwezigheid zal aanvangen en de duur ervan. Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens drie maanden vóór de aanvang van het verlof, tenzij de overheid op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Worden echter uitgesloten van deze bepaling de Gemeentesecretaris en de Gemeenteontvanger.

Artikel 111.-

Op zijn verzoek herneemt de ambtenaar zijn functies voor het einde van de lopende periode van afwezigheid, behoudens een opzegperiode van drie maanden, tenzij de overheid een kortere periode aanvaardt.

Artikel 112.-

Tijdens deze afwezigheid, bevindt de ambtenaar zich in de administratieve stand van non-activiteit.

Hij mag tijdens dit verlof een bezoldigde activiteit uitoefenen op voorwaarde dat deze activiteit verenigbaar is met zijn functies.

HOOFDSTUK XVII: VERMINDERDE PRESTATIES VOOR PERSOONLIJKE AANGELEGENHEID

Artikel 113.-

§1.- Het College van Burgemeester en Schepenen kan het vastbenoemde personeelslid toelaten zijn ambt met verminderde prestaties uit te oefenen voor persoonlijke aangelegenheden.

§ 2.- De ambtenaar moet de helft, twee derden, drie vierden of vier vijfden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

Deze prestaties worden ofwel elke dag verricht, ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week.

De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand. Een wijziging van de werkkalender tijdens een lopende periode van verminderde prestaties moet steeds ingaan op de eerste dag van de maand.

§ 3.- De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van tenminste drie en ten hoogste vierentwintig maanden. De ambtenaar die verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid wenst te genieten bij toepassing van dit artikel, deelt aan het College van Burgemeester en Schepenen, de datum mee waarop de verminderde prestaties zullen aanvangen en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk minstens drie maanden vóór de aanvang van de verminderde prestaties, tenzij het Schepencollege op verzoek van de betrokkene een kortere periode aanvaardt.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van de betrokken ambtenaar vereist, ingediend tenminste één maand vóór het verstrijken van het lopende verlof.

§ 4.- Worden echter uitgesloten van het voordeel van deze regeling de Gemeentesecretaris en de Gemeenteontvanger.

Artikel 114.-

De ambtenaar kan zijn ambt voltijds hernemen, vooraleer de toegestane periode verstrijkt behoudens een opzegperiode van drie maanden tenzij het Schepencollege een kortere periode aanvaardt.

Artikel 115.-

§ 1.- Tijdens de duur van afwezigheid is de ambtenaar op non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§ 2.- De ambtenaar geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

De wedde van de ambtenaar, die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en de ambtenaar die tenminste twee kinderen ten laste heeft die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

Artikel 116.-

De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra de ambtenaar één van de volgende verloven bekomt:

- 1° moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof en opvangverlof
- 2° verlof om een stage of een proefperiode te vervullen
- 3° verlof om kandidaat te zijn voor de verkiezingen
- 4° verlof om in vredetijd prestaties te verrichten bij het korps Civiele Bescherming
- 5° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredetijd en van diensten bij de Civiele Bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980
- 6° verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet
- 7° verlof voor een opdracht erkend als van algemeen belang
- 8° verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke groep in een federale wetgevende vergadering of een wetgevende vergadering van een Gemeenschap of een Gewest of bij de voorzitter van één van die groepen
- 9° om ter beschikking te worden gesteld van de Koning, van een Prins of een Prinses van België
- 10° zoals bepaald in artikel 77, § 1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

HOOFDSTUK XVIII: VERLOF WEGENS OPDRACHT

Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie of een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht.

Artikel 117.-

De ambtenaar kan, met akkoord van het College van Burgemeester en Schepenen verlof krijgen wanneer hij aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie of een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps- gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris van de wetgevende macht.

Met uitzondering van de Federale Regering is het akkoord voor wat betreft de andere organen afhankelijk van de voorwaarde dat deze een reglement hebben genomen waarbij de nadere regels inzake terugbetaling van de bezoldiging van de in het eerste lid bedoelde ambtenaar worden bepaald. Voor wat betreft de Federale Regering, is het verlof onbezoldigd.

Artikel 118.-

§ 1.- Het verlof bedoeld in artikel 117 wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 2.- De ambtenaar behoudt de eindvermelding die hem werd toegekend bij zijn laatste evaluatie.

Artikel 119.-

Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij de ambtenaar naar een ander kabinet overgaat bekomt hij, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld en wordt niet bezoldigd.

Artikel 120.-

Tijdens die verlofperiode wordt de geldelijke toestand van de gemeentepersoneelsleden bepaald overeenkomstig de beschikkingen van het koninklijk besluit dd 4.5.1999 i.v.m. de samenstelling en de werking van de leden van een kabinet van ministers en staatssecretarissen.

De gemeente, in overleg met het betrokken departement, blijft de wedde aan het betrokken personeelslid uitkeren met terugvordering van deze wedde vanwege het kabinet van een minister of staatssecretaris of van de voorzitter of van een lid van de regering van een Gemeenschap of Gewest, vermeerderd desnoods met de patronale bijdragen, op voorleg van een maandelijkse of driemaandelijks schuldvordering.

Artikel 121.-

Het recht op het gemeentepensioen wordt slechts behouden in de mate waarin de bij het reglement op de gemeentepensioenen bepaalde bijdragen werden gestort.

HOOFDSTUK XIX: SLOTBEPALINGEN

Artikel 122.-

De personeelsleden die van een vorige maatregel genieten, behouden hun rechten tot het verstrijken van de termijn van het reeds toegekende verlof.

Voor het contractuele personeel mag geen enkele bepaling van dit reglement tegenstrijdig zijn met de voorschriften van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 123.-

Wanneer, in dit reglement, verwezen wordt naar Koninklijke besluiten, zullen alle daaropvolgende wijzigingen aan deze Koninklijke besluiten automatisch toegepast worden.

Artikel 124.-

Het huidige verlofreglement heeft goedgekeurd door de Gemeenteraad op 26 september 2013 en het wordt aangepast na de verschillende onderhandelingscomités, waarvan het laatste op 23 september is gehouden, en de besluiten van de gemeenteraad, waarvan het laatste van 24 november 2022 dateert.

Huidig reglement treedt in werking na de goedkeuring ervan door de toezichthoudende overheid, met ingang van de datum van bekendmaking ervan bij dienstnota.

Een exemplaar van huidig arbeidsreglement wordt ambtshalve overgemaakt aan ieder nieuw personeelslid dat in dienst treedt en is steeds ter inzage op de personeelsdienst. Een bericht hieromtrent zal worden aangeplakt op het mededelingenbord in het lokaal rechtover het onthaal in het gemeentehuis.

Het College van Burgemeester en Schepenen wordt belast met de uitvoering van huidig reglement.

BIJLAGE I.V.M. DE GRADEN VAN VERWANTSCHAP

Om de graad van verwantschap naar Burgerlijk recht te bepalen wordt hieronder een schema afgedrukt in opgaande en in dalende linie.

In de eerste graad vallen aldus :

De kinderen, de schoonkinderen, de ouders, de schoonouders.

In de tweede graad vallen aldus :

De kleinkinderen, de grootouders, de broers en zusters, alsook de grootouders, de broers en zusters van de echtgenot(ote).



