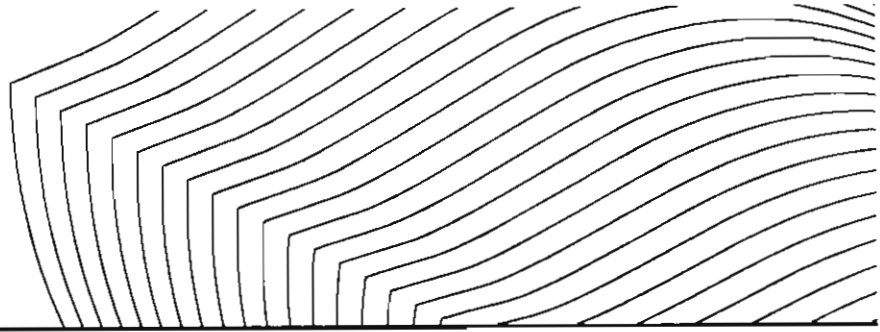




# Politie



FEDERALE POLITIE  
Algemene directie van de Ondersteuning en het Beheer

Directie van de juridische dienst,  
het contentieux en de statuten  
Kroonlaan 145 A  
1050 BRUSSEL

Tel. : 02 642 61 21  
Fax : 02 642 61 35  
E-mail: dgs.dsj@police.be

PERMANENTE NOTA

Uitgiftenummer  
Uitgiftedatum

DGS/DSJ/2014/14960/A  
18-04-2014

Classificatie  
Klassering

PUBLIEK

Bladzijde  
Bijlage  
Kenmerk PC

1/10  
0  
G:\DSJ\ADPS\Gillis  
Marijke\KBMB\SA0910\N  
osta\Nosta sectoraal  
akkoord 2009-  
2010.001.doc

Geadresseerden

Alle entiteiten van de Federale politie  
Alle zones van de Lokale politie

Kopie: SAT Binnenlandse Zaken  
SAT Justitie  
AIG  
VCLP  
SSGPI  
DSI/Call Center  
DailyDoc - PolDoc - DSED

Onderwerp

**Sectoraal akkoord 2009-2010: arbeidstijdorganisatie – valorisatie van de basisopleiding van het middenkader in het raam van de baremische loopbaan – verlenging van de geldigheidsduur van de brevetten “sociale promotie Calog” - verlopen, dienstvrijstellingen en afwezigheden**

Referenties

1. Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
2. Koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol);
3. Koninklijk besluit van 29 januari 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (B.S., 11 februari 2014);
4. Ministerieel besluit van 28 december 2001 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (UBPol);
5. Ministerieel besluit van 30 januari 2014 tot wijziging van het UBPol inzake de arbeidstijdorganisatie en het jaarlijks vakantieverlof (B.S., 11 februari 2014);
6. Permanente nota DGS/DSP-19084 van 26 april 2007 – Richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd voor het voltijds tewerkgesteld statutair personeel;
7. Permanente nota DSG/DSJ-2007/26209/A van 8 juni 2007 – Borstvoedingspauzes en borstvoedingsverlof;
8. Permanente nota DGS/DSJ-2008/41119/A van 13 oktober 2008 – Vrijwillige vierdagenweek gespreid over vijf werkdagen – voltijdse tewerkstelling gespreid over vier werkdagen;
9. Permanente nota DGS/DSJ/A-2010/14916 van 20 april 2010 – Overdracht jaarlijks vakantieverlof;
10. Permanente nota DGS/DSJ/2010/39663/A van 29 oktober 2010 –

- Arbeidstijdorganisatie – overdracht overuren;
11. Permanente nota DGS/DSJ/2010/47598/A van 30 december 2010 – Sectoraal akkoord 2009-2010: uitbreiding van het jaarlijks vakantieverlof voor oudere werknemers – veralgemening van de specifieke arbeidstijdregeling van Calog-personeelsleden tewerkgesteld in Brussel – verlenging van de geldigheidsduur van de brevetten ‘sociale promotie Calog’;
  12. Permanente nota DGS/DSJ/A-2011/41183 van 4 november 2011 – Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof – ouderschapsverlof – omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling;
  13. Permanente nota DGS/DSJ/A-2012/8741 van 7 maart 2012 - Vrijwillige vierdagenweek – Verminderde prestaties wegens ziekte – Wijziging;
  14. Permanente nota DGS/DSJ/2014/7941/A van 28 februari 2014 – Vierdagenweek en halftijds werken.

Dossierbeheerder ADV Jur Marijke GILLIS, tel. 02/642.61.97

## 1. **CONTEXT**

Op 11 februari 2014 werden het in ref. 3 vermelde koninklijk besluit en het in ref. 5 vermelde ministerieel besluit in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Die besluiten geven uitvoering aan het sectoraal akkoord 2009-2010.

Deze nota licht de door die besluiten aangebrachte wijzigingen toe.

## 2. **ARBEIDSTIJDORGANISATIE**

### 2.1. **Overdracht overuren** (artikel VI.I.3, § 5, RPPol en artikel XI.III.7, eerste lid, RPPol)

Tijdens de referentieperiode moet de dienst zodanig worden georganiseerd dat de prestatienorm zo dicht mogelijk wordt benaderd. Het teveel aan gepresteerde uren moet dan ook in de mate van het mogelijke tijdens de lopende referentieperiode door rust worden gecompenseerd.

Indien de prestatienorm aan het einde van de referentieperiode toch wordt overschreden, worden deze overuren in principe uitbetaald.

Op grond van punt 2.1.2. van de in ref. 6 bedoelde nota kan de overheid, op vraag van het personeelslid, evenwel toestaan om maximum 15 overuren naar de volgende referentieperiode over te dragen.

De mogelijkheid om overuren over te dragen naar de volgende referentieperiode is in het raam van het sectoraal akkoord 2009-2010 uitgebreid tot maximum 30 overuren.

Die uitbreiding is, zoals overigens reeds toegelicht in de in ref. 10 bedoelde nota, in werking getreden met ingang van 1 november 2010.

### 2.2. **Voltijdse tewerkstelling gespreid over vier dagen** (artikel VI.I.4, § 1, tweede lid, RPPol)

Zoals reeds toegelicht in de in ref. 11 bedoelde nota, kunnen alle politiepersoneelsleden (federaal en lokaal, Calog en operationeel, statutair en contractueel), sinds 1 januari 2011 hun voltijdse prestaties, mits akkoord van de overheid, spreiden over vier werkdagen.

Voor een nadere toelichting bij een aantal statutaire aspecten (recht of gunst, aanvraag- en opzegtermijnen, werkregime, verlofquota en aanrekeningsregels) van die mogelijkheid, kan worden verwezen naar de tabellen gevoegd bij de nota in ref. 8, die kunnen worden geraadpleegd op de site <http://www.poldoc.be> onder de rubrieken “Documenten politie”, “Permanente nota’s”, “2008”.

### **3. VALORISATIE VAN DE BASISOPLEIDING VAN HET MIDDENKADER IN HET RAAM VAN DE BAREMISCHE LOOPBAAN** (artikel VII.II.23, eerste lid, 1°, RPPol)

Een hoofdinspecteur ("sociale promotie") die zijn basisopleiding van het middenkader begonnen is op of na 10 maart 2012 zal de duur van die basisopleiding gevaloriseerd zien in het raam van zijn baremische loopbaan.

Dit houdt in dat de 6 jaar loonschaalanciënniteit die in het raam van de baremische loopbaan vereist is, voor wat de overgang van de loonschaal M1.1 naar de loonschaal M2.1 betreft:

- verminderd wordt met de normale duur van de basisopleiding van de niet volledig vrijgestelde hoofdinspecteur;
- verminderd wordt met de duur van de periode tussen de aanvang van de basisopleiding waarvoor men volledig is vrijgesteld en de datum van benoeming in de graad van hoofdinspecteur.

### **4. VERLENGING VAN DE GELDIGHEIDSDUUR VAN DE BREVETTEN SOCIALE PROMOTIE CALOG** (artikel VII.IV.7, eerste lid, 2°, RPPol)

Zoals reeds toegelicht in ref. 11 is de geldigheidsduur van alle brevetten uitgereikt in het raam van de bevordering door overgang naar een hoger niveau, met ingang van 10 maart 2010, verlengd van 5 jaar naar 7 jaar.

### **5. VERLOVEN, DIENSTVRIJSTELLINGEN EN AFWEZIGHEDEN**

#### **5.1. Levenskeuze–neutraal maken van de verlofstelsels**

##### 5.1.1. Definities (artikel VIII.I.1 *bis* RPPol)

De verloven, afwezigheden en dienstvrijstellingen bedoeld in deel VIII RPPol worden levenskeuze–neutraal gemaakt door:

- het begrip huwelijk gelijk te stellen met het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door twee personen van verschillend of van hetzelfde geslacht die samenleven als koppel;
- de begrippen echtgenoot/echtgenote gelijk te stellen met de persoon, van verschillend of van hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
- als de vader te beschouwen, de persoon, van het vrouwelijk of mannelijk geslacht, die getrouwd is met de moeder of met haar samenleeft als koppel, op dezelfde woonplaats.

Er valt aan te stippen dat "samenleven als koppel op dezelfde woonplaats" noodzakelijkerwijze impliceert dat de betrokkenen op hetzelfde adres ingeschreven zijn.

##### 5.1.2. Het omstandigheidsverlof (artikel VIII.IV.1 RPPol)

De omstandigheidsverloven worden thans aangepast in het licht van de nieuwe samenlevingsvormen.

Dit houdt concreet het volgende in:

- De omstandigheidsverloven die worden toegekend naar aanleiding van het huwelijk van het personeelslid (4 werkdagen)<sup>1</sup>, het huwelijk van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (2 werkdagen)<sup>2</sup> of het huwelijk van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder of een kleinkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (1 werkdag)<sup>3</sup> zullen voortaan ook worden toegekend bij het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door die personen met een andere persoon van verschillend of hetzelfde geslacht die met hen samenleeft als koppel. Er valt ter zake aan te stippen dat het feit dat aan een personeelslid reeds een omstandigheidsverlof werd toegekend bij het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning geenszins belet dat aan datzelfde personeelslid nogmaals een omstandigheidsverlof wordt toegekend naar aanleiding van een navolgend huwelijk tussen dezelfde personen.
- De 10 werkdagen omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling<sup>4</sup> worden toegekend aan de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie de moeder gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats. Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling binnen de politiediensten, wordt op basis van een beslissing van de toenmalige Minister van Binnenlandse Zaken, overigens al sinds 2006 aan de zogeheten "meemoeders" toegekend.  
Er weze ook opgemerkt dat, wanneer een personeelslid een omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling heeft genoten en naderhand voor hetzelfde kind een adoptieverlof aanvraagt, dit adoptieverlof met 2 weken wordt verminderd.
- Het personeelslid bekommt een omstandigheidsverlof van 4 werkdagen naar aanleiding van het overlijden van:
  - 1) de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
  - 2) een ouder (te weten, de vader of de moeder) van het personeelslid;
  - 3) een ouder (te weten, de vader of de moeder) van de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
  - 4) de persoon met wie de in 2° of 3° bedoelde ouder gehuwd is (de zogeheten stiefouder);
  - 5) een kind van het personeelslid;
  - 6) een kind van de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
  - 7) de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het in 5° of 6° bedoelde kind gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats<sup>5</sup>.
- Het personeelslid bekommt een omstandigheidsverlof van 2 werkdagen naar aanleiding van het overlijden van een, onder hetzelfde dak als het personeelslid wonende, bloed- of aanverwant in om het even welke graad van het personeelslid of van de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats<sup>6</sup>.  
Daarnaast bekommt het personeelslid een omstandigheidsverlof van 1 werkdag naar aanleiding van het overlijden van een, niet onder hetzelfde dak als het personeelslid wonende, bloed- of aanverwant in de tweede of in de derde graad van het personeelslid of van de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 1°, RPPol.

<sup>2</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 4°, RPPol.

<sup>3</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 5°, RPPol.

<sup>4</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 2°, RPPol.

<sup>5</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 3°, RPPol.

<sup>6</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 6°, RPPol.

<sup>7</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 7°, RPPol.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de vereiste aanverwantschap enkel kan ontstaan door een huwelijk. Aanverwantschap ontstaat met andere woorden niet door (wettelijk of feitelijk) samenwonen. Eén en ander kan worden verduidelijkt aan de hand van de volgende voorbeelden:

Bv. Een personeelslid verkrijgt 1 werkdag omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van de niet onder hetzelfde dak wonende broer van zijn vader (i.e. zijn oom). Die oom is immers een bloedverwant in de derde graad van het personeelslid.

Indien die oom gehuwd is, verkrijgt het personeelslid ook 1 werkdag omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van zijn tante. Die tante is immers een aanverwant in de derde graad van het personeelslid.

Indien die oom niet gehuwd is maar wettelijk samenwoont, verkrijgt het personeelslid geen omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van zijn tante. Die tante is immers geen aanverwant van het personeelslid.

Bv. Een personeelslid verkrijgt 1 werkdag omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van de niet onder hetzelfde dak wonende broer van de persoon met wie het samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats. Die broer is immers een bloedverwant in de tweede graad van de persoon met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.

Indien die broer gehuwd is, verkrijgt het personeelslid ook 1 werkdag omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van de persoon met wie de broer gehuwd is. Die persoon is immers een aanverwant in de tweede graad van de persoon met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.

Indien die broer niet gehuwd is maar wettelijk samenwoont, verkrijgt het personeelslid geen omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van de persoon met wie de broer wettelijk samenwoont. Die persoon is immers geen aanverwant van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.

- Voor wat de toekenning van de omstandigheidsverloven betreft, worden de (klein)kinderen van het personeelslid gelijkgesteld aan de (klein)kinderen van de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of als koppel samenleeft op dezelfde woonplaats<sup>8</sup>.

#### 5.1.3. Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht (artikel VIII.IV.7 RPPol)

Ook het uitzonderlijk verlof wegens overmacht wordt levenskeuze-neutraal gemaakt.

Aldus kan een personeelslid thans ook een uitzonderlijk verlof verkrijgen wegens overmacht die het gevolg is van een ziekte of een ongeval overkomen aan iedere, onder hetzelfde dak als het personeelslid wonende, bloed- of aanverwant van de persoon, van verschillend of hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of als koppel samenleeft op dezelfde woonplaats.

#### 5.1.4. Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (artikel VIII.IX.1, eerste lid, 2° tot en met 4°, RPPol)

Er wordt verduidelijkt dat het verlof om dwingende redenen van familiaal belang ook kan worden toegekend voor de opvang van de kinderen van de persoon, van verschillend of van hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid gehuwd is of met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.

---

<sup>8</sup> Artikel VIII.IV.1, §1, 3° tot en met 5°, 8° tot en met 10°, RPPol.

## 5.2. Aanvulling van het jaarlijks vakantieverlof voor oudere werknemers (artikel VIII.III.1*bis* en VIII.III.4, tweede lid, RPPol)

Het jaarlijks vakantieverlof wordt als volgt progressief verhoogd voor oudere werknemers:

- voor de agenten van politie, de inspecteurs en de hoofdinspecteurs wordt het jaarlijks vakantieverlof aangevuld met:
  - 3 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 59 jaar worden;
  - 6 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 60 jaar worden;
  - 7 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 61 jaar worden;
  - 8 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 62 jaar worden;
  - 9 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 63 jaar worden;
  - 10 werkdagen vanaf het kalenderjaar waarin ze 64 jaar worden.
  
- voor de officieren en de Calog-personeelsleden wordt het jaarlijks vakantieverlof aangevuld met:
  - 3 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 61 jaar worden;
  - 6 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 62 jaar worden;
  - 8 werkdagen in het kalenderjaar waarin ze 63 jaar worden;
  - 10 werkdagen vanaf het kalenderjaar waarin ze 64 jaar worden.

De aanvullende verlofdagen worden, net zoals de 32 werkdagen jaarlijks vakantieverlof, proportioneel verminderd wanneer het personeelslid in de loop van het kalenderjaar één of meerdere van de in artikel VIII.III.4, tweede lid, RPPol opgenomen verloven of afwezigheden geniet.

Zoals reeds vermeld in de nota bedoeld in ref. 11, is bovenstaande aanpassing in werking getreden op 1 januari 2011.

## 5.3. Overdracht van het jaarlijks vakantieverlof (artikel VIII.III.2 RPPol en artikel VIII.1*bis* UBPol)

Het jaarlijks vakantieverlof kan, zonder enige verdere formaliteit, worden opgenomen tot en met 31 maart van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarvoor het jaarlijks vakantieverlof is toegekend (m.a.w. het jaarlijks vakantieverlof toegekend voor het jaar X kan, zonder enige verdere formaliteit, worden opgenomen tot en met 31 maart van het jaar X+1).

Personeelsleden die het jaarlijks vakantieverlof van het jaar X niet hebben kunnen opnemen vóór 31 maart van het jaar X+1, omwille van een weigering van het jaarlijks vakantieverlof, een zwangerschapsverlof of een ziekteverlof, al dan niet ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, tijdens die overdrachtsperiode (van 1 januari tot en met 31 maart), kunnen dit jaarlijks vakantieverlof overdragen tot en met 31 maart van het jaar X+2. Er valt aan te stippen dat de personeelsleden het jaarlijks vakantieverlof verder kunnen blijven overdragen (jaar X+3, ...) zolang zij dit niet hebben kunnen opnemen ingevolge een weigering van het jaarlijks vakantieverlof of omwille van een zwangerschapsverlof of een ziekteverlof, al dan niet ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte, tijdens voormelde overdrachtsperiode.

Voormelde wijziging, die reeds werd toegelicht in de nota bedoeld in ref. 9, is in werking getreden op 1 januari 2009.

**5.4. Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling voor contractuele personeelsleden** (artikel VIII.IV.1, §1, 2°, RPPol en artikel 30, §2, van de in ref. 1 bedoelde wet)

De contractuele personeelsleden kunnen voortaan kiezen tussen:

- het omstandigheidsverlof overeenkomstig artikel VIII.IV.1, §1, 2°, RPPol (10 werkdagen ten laste van de overheid);
- het geboorteverlof<sup>9</sup> overeenkomstig artikel 30, §2, van de in ref. 1 bedoelde wet (10 werkdagen waarvan de eerste 3 dagen ten laste van de overheid en de volgende 7 dagen ten laste van het ziekenfonds).

Er valt aan te stippen dat, in het geval het personeelslid het kind later adopteert, het reeds genoten omstandigheids- of geboorteverlof wel in mindering wordt gebracht van het adoptieverlof.

**5.5. Het uitzonderlijk verlof voor stage of proefperiode** (artikel VIII.IV.3 RPPol)

Er wordt verduidelijkt dat het uitzonderlijk verlof voor stage of proefperiode voltijds dient te worden opgenomen.

**5.6. Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht voor gescheiden ouders** (artikel VIII.IV.7, §1, tweede lid, RPPol)

In principe bekomt een personeelslid het uitzonderlijk verlof wegens overmacht enkel omwille van een ziekte of een ongeval overkomen aan een persoon die op hetzelfde adres als het personeelslid is ingeschreven. Hierop wordt één uitzondering voorzien. Het personeelslid wiens kind wel bij hem verblijft maar gedomicilieerd is bij de andere ouder, kan immers een uitzonderlijk verlof bekomen wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van het ongeval overkomen aan zijn kind dat bij hem verblijft maar niet op zijn adres is ingeschreven.

**5.7. Het verlof voor het geven van bloed, bloedplasma en bloedplaatjes** (artikel VIII.IV.9bis RPPol en artikelen VI.9, 18°, en VI.12, 18°, UBPol)

De dienstrijtelling voor het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes wordt vervangen door het verlof voor het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes.

Het personeelslid bekomt dit verlof, mits voorafgaande toestemming van de bevoegde overheid en voor zover de dienstonnoodwendigheden het toelaten. Het verlof voor het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes moet dus hoe dan ook op voorhand aan de overheid worden aangevraagd zodat er ook in het raam van de dienstplanning rekening kan worden gehouden met de impact van dit verlof. De cumul van het verlof met andere dienstprestaties laat immers niet toe om af te wijken van de normen inzake de arbeidstijdorganisatie bedoeld in Titel I van Deel VI RPPol.

Het verlof voor het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes wordt toegekend voor de nodige duur van de gift en voor een maximale verplaatsingstijd van 2 uur.

Het personeelslid dat het verlof voor het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes geniet, krijgt het volgende als arbeidstijd aangerekend:

- de werkelijke duur besteed aan het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes, zijnde de werkelijke tijd nodig voor de registratie, het invullen van de medische vragenlijst, het medisch onderzoek, de afname en een korte rustpauze;
- de werkelijke duur, beperkt tot 2 uur, van de verplaatsing naar en van het bloedtransfusiecentrum.

<sup>9</sup> Voor meer uitleg betreffende dit geboorteverlof, kan worden verwezen naar punt 3 van de in ref. 12 bedoelde nota.

Het geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes kan gebeuren in een bloedtransfusiecentrum of bij een bloedafname georganiseerd door een lokale afdeling van het Rode Kruis of in samenwerking met de werkgever.

Er is geen maximumduur per jaar voorzien voor de toekenning van het verlof. Er moet evenwel rekening worden gehouden met de op medisch vlak geldende beperking van het aantal giften per jaar.

Het verlof moet niet noodzakelijk tijdens de kantooruren plaatsvinden. Mits voorafgaandelijk akkoord van de bevoegde overheid kan het personeelslid dit verlof dus ook 's avonds of in het weekend genieten. Geniet het personeelslid het verlof in het weekend of 's avonds dan geeft dit evenwel geen recht op uitbetaling van inconveniënten.

Het geven van bloed, bloedplasma of bloedplasma op een voor een forfaitaire duur aangerekende volledige verlofdag (bv. jaarlijks vakantieverlof, ...), kan er niet toe leiden dat het personeelslid voor die dag meer arbeidstijd dan de voorziene forfaitaire duur aangerekend krijgt.

#### **5.8. De borstvoedingspauzes en het borstvoedingsverlof (artikel VIII.V.10, §1, RPPol)**

Het personeelslid kan voortaan tot 9 maanden na de geboorte van het kind aanspraak maken op de dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven. Die verlenging is van overeenkomstig toepassing in het geval het personeelslid recht heeft op borstvoedingsverlof (cfr. punt 3.2 van de in ref. 7 bedoelde nota).

#### **5.9. Het adoptieverlof, opvangverlof en pleegzorgverlof (artikelen VIII.VIII.1 tot en met VIII.VIII.3 RPPol en artikel 30<sup>quater</sup> van de in ref.1 bedoelde wet)**

##### **5.9.1. Het adoptieverlof (artikel VIII.IV.1, § 1, 2°, RPPol, artikel 30, §2, van de in ref. 1 bedoelde wet en artikel VIII.VIII.1 RPPol)**

Zoals reeds gesteld in punt 5.1.2. van deze nota, wordt de maximumduur van het adoptieverlof verminderd met twee weken wanneer het personeelslid voor hetzelfde kind reeds een omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling of een geboorteverlof heeft genoten.

##### **5.9.2. Het opvangverlof (artikel VIII.VIII.2, vierde lid, RPPol)**

Het opvangverlof wordt verminderd met het aantal werkdagen pleegzorgverlof<sup>10</sup> dat het personeelslid reeds heeft opgenomen in hetzelfde jaar voor hetzelfde kind in toepassing van artikel VIII.VIII.3 RPPol of in toepassing van artikel 30<sup>quater</sup> van de in ref. 1 bedoelde wet.

##### **5.9.3. Het pleegzorgverlof (artikel VIII.VIII.3 RPPol)**

In het politiestatuut wordt een pleegzorgverlof ingevoerd.

In het raam van dit pleegzorgverlof wordt verstaan onder:

- "pleegouder": de persoon die is aangesteld en vernoemd in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van een rechtbank, een door een Gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg of de diensten van "l'Aide à la Jeunesse", van het "Comité Bijzondere Jeugdbijstand" of van de "Jugendhilfedienst";
- "pleeggezin": het gezin van de persoon of van de personen die als pleegouder werd(en) aangesteld;
- "plaatsing": 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.

---

<sup>10</sup> Zie punt 5.9.3. van deze nota.



Een personeelslid dat is aangesteld als pleegouder, verkrijgt per kalenderjaar 6 werkdagen pleegzorgverlof voor de vervulling van 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 raam van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd. De werkdagen pleegzorgverlof worden wel verminderd met het aantal werkdagen opvangverlof<sup>11</sup> dat door het personeelslid al in hetzelfde kalenderjaar werd genomen.

Het personeelslid-pleegouder kan het pleegzorgverlof nemen voor de volgende soorten verplichtingen, opdrachten en situaties, en dit voor zover die niet buiten de normale uren kunnen plaatsvinden:

- alle soorten van zittingen bij gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- de contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of met derden die belangrijk zijn voor het pleegkind en de pleeggast;
- de contacten met de dienst pleegzorg;
- andere dan de voormelde situaties voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert waarin verduidelijkt wordt waarom dergelijk verlof noodzakelijk is.

Het personeelslid dat gebruik wil maken van het pleegzorgverlof moet in principe de overheid ten minste 2 weken op voorhand verwittigen. Indien het niet mogelijk is om de aanvraagtermijn te respecteren, moet het personeelslid hoe dan ook de overheid zo snel mogelijk verwittigen.

Om het pleegzorgverlof te kunnen genieten, moet het personeelslid het bewijs leveren dat het pleegouder is aan de hand van de formele aanstellingsbeslissing uitgaande van een rechtbank, een door een Gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg of de diensten van "l'Aide à la Jeunesse", van het "Comité Bijzondere Jeugdbijstand" of van de "Jugendhilfedienst". Op verzoek van de overheid, moet het personeelslid een bewijs leveren van de gebeurtenissen die de afwezigheid op het werk rechtvaardigen.

Er valt aan te stippen dat een contractueel personeelslid de keuze heeft tussen het in artikel VIII.VIII.3 RPPol voorziene pleegzorgverlof en het pleegzorgverlof bedoeld in artikel 30<sup>quater</sup> van de in ref. 1 bedoelde wet (type privésector). Indien het personeelslid opteert voor het pleegzorgverlof type privésector ontvangt het een premie ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De voorwaarden en modaliteiten van dit stelsel zijn terug te vinden via de website <http://www.rva.be>.

#### **5.10. De verminderde prestaties wegens ziekte schorsen de vierdagenweek met of zonder premie** (artikel VIII.X.16<sup>ter</sup> RPPol)

Het stelsel van de verminderde prestaties wegens ziekte, al dan niet ten gevolge van de zwangerschap, onderbreekt tijdelijk het stelsel van de vierdagenweek met of zonder premie<sup>12</sup>. Eenmaal een einde wordt gesteld aan de verminderde prestaties, heeft het stelsel van de vierdagenweek opnieuw ten volle uitwerking<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Zie punt 5.9.2. van deze nota.

<sup>12</sup> Diezelfde onderbreking is ook voorzien in het raam van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek bedoeld in de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

<sup>13</sup> Zie punt 2.3.2 van de in ref.14 bedoelde nota.

## 6. INWERKINGTREDING

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld in deze nota, zijn voormelde wijzigingen in werking getreden op 21 februari 2014.

w.g.

Jean-Marie VAN BRANTEGHEM  
Directeur-generaal

----->><<-----