

N. 2002 — 3140

[C — 2002/36130]

24 MEI 2002. — Besluit van de Vlaamse regering betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool

De Vlaamse regering,

Gelet op het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, inzonderheid op de artikelen 68 en 70;

Gelet op het decreet van 9 juni 1998 betreffende de Hogere Zeevaartschool, inzonderheid op artikel 6;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 16 december 1997;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 27 november 2000;

Gelet op het protocol nr. 390 van 13 juli 2001 houdende de conclusies van de onderhandelingen gevoerd in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X en van onderafdeling « Vlaamse Gemeenschap » van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;

Gelet op de beraadslaging van de Vlaamse regering op 13 juli 2001, betreffende de aanvraag om advies van de Raad van State binnen een maand;

Gelet op het advies 32.071/1 van de Raad van State, gegeven op 18 oktober 2001, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Tenzij anders is bepaald, zijn de bepalingen van dit besluit van toepassing op de tijdelijke en de benoemde personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, die behoren tot de categorieën van het onderwijzend, het bestuurs- en onderwijzend of van het administratief en technisch personeel.

Dit besluit is eveneens van toepassing op de personeelsleden :

- die hun ambt op persoonlijke titel hebben behouden met toepassing van de artikelen 326bis, 333, 334, § 1 en 335, § 2 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap,

- bedoeld in artikel 182, § 1, punten 1 tot en met 3 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, die benoemd waren aan een hogeschool.

HOOFDSTUK II. — Onderbreking van de beroepsloopbaan**Afdeling 1. — Algemene bepalingen betreffende de volledige en de gedeeltelijke loopbaanonderbreking**

Art. 2. De benoemde personeelsleden, die belast zijn met ten minste een halftijdse opdracht, mogen hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken.

In geval van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet het personeelslid een halftijdse opdracht aan de hogeschool of meerdere hogescholen of andere onderwijsinstellingen blijven vervullen. De nog te verrichten prestaties moeten steeds worden afgerond naar de hogere eenheid.

Art. 3. De tijdelijke personeelsleden mogen hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken op voorwaarde dat zij :

1° voor het academiejaar voorafgaand aan de loopbaanonderbreking een aanstelling hebben gekregen voor het hele academiejaar in een vacante of niet vacante betrekking;

2° bij de aanvang van het academiejaar van de loopbaanonderbreking weer voor een volledig academiejaar worden aangesteld;

3° aangesteld zijn voor ten minste een halftijdse opdracht.;

4° in het geval van gedeeltelijke loopbaanonderbreking een halftijdse opdracht aan de hogeschool of meerdere hogescholen of andere onderwijsinstellingen blijven vervullen. De nog te verrichten prestaties moeten steeds worden afgerond naar de hogere eenheid.

Voor tijdelijke personeelsleden die loopbaanonderbreking nemen, eindigt de loopbaanonderbreking in ieder geval als hun aanstelling eindigt.

Art. 4. De totale duur van de volledige en de gedeeltelijke loopbaanonderbreking mag voor de ganse loopbaan niet meer dan 72 maanden bedragen.

Art. 5. Binnen de perken gesteld bij het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt de volledige en de gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan toegestaan voor een periode die begint op 1 september, op 1 oktober of 1 november begint en respectievelijk eindigt op 31 augustus, 30 september of 31 oktober van hetzelfde academiejaar.

In afwijking van het eerste lid wordt voor de personeelsleden die op 1 september en/of op 1 oktober of 1 november met bevallingsverlof zijn, de onderbreking van de beroepsloopbaan toegestaan voor een periode die begint de dag na het einde van het bevallingsverlof en eindigt de laatste dag van het lopende academiejaar.

In afwijking van het eerste lid wordt de onderbreking van de beroepsloopbaan toegestaan voor een periode die begint de dag na het einde van het ouderschapsverlof toegestaan op grond van artikel 13 van dit besluit en eindigt de laatste dag van het lopende academiejaar, op voorwaarde dat het personeelslid bij de aanvang van het ouderschapsverlof heeft meegedeeld dat het zijn beroepsloopbaan na het verstrijken van dit verlof verder wenst te onderbreken.

In afwijking van het eerste lid behouden de leden van het administratief en technisch personeel en de personeelsleden bedoeld in artikel 333 § 1 en artikel 335 § 2 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, die op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit genieten van een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking, de regelgeving van artikel 3 § 1, b) van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra.

Art. 6. Elke onderbreking van de beroepsloopbaan eindigt uiterlijk op het einde van het academiejaar waarin het personeelslid dat de loopbaanonderbreking geniet, de leeftijd van zestig jaar bereikt.

Art. 7. Tijdens de onderbreking van zijn beroepsloopbaan is het personeelslid met verlof. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor de prestaties waarvoor het personeelslid zijn beroepsloopbaan onderbreekt, krijgt het geen salaris; het krijgt wel een onderbrekingsuitkering overeenkomstig de bepalingen van het voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991.

Art. 8. § 1. Het hogeschoolbestuur kan het personeelslid, op verzoek van het personeelslid en mits inachtneming van een opzeggingsperiode van één maand, om uitzonderlijke familiale redenen toestaan vervroegd een einde te maken aan de loopbaanonderbreking. Het hogeschoolbestuur kan een kortere opzeggingstermijn aanvaarden.

§ 2. De bepalingen van § 1 zijn niet van toepassing op de personeelsleden die hun loopbaan onderbreken, voor het volgen van een beroepsopleiding noch voor het verstrekken van palliatieve verzorging, zoals bedoeld in de artikelen 11 en 12, evenmin als voor het opnemen van ouderschapsverlof zoals bedoeld in artikel 13.

Het hogeschoolbestuur kan evenwel aan de personeelsleden, die hun loopbaan onderbroken hebben voor het verstrekken van palliatieve verzorging, na het overlijden van de persoon die de verzorging genoot, de toelating verlenen om hun opdracht opnieuw uit te oefenen vooraleer de periode van onderbreking van de beroepsloopbaan verstreken is.

§ 3. Het hogeschoolbestuur brengt, binnen vijftien dagen na de beslissing, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte van de datum waarop het personeelslid een einde maakt aan zijn loopbaanonderbreking.

Art. 9. § 1. Bij beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau kan aan een personeelslid dat zijn beroepsloopbaan heeft onderbroken, het recht op uitkeringen worden ontzegd.

§ 2. Gedurende de periode(n) waarin het personeelslid, op grond van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991, geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, kan hij geen volledige of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan krijgen.

In afwijking van voorgaand lid kan wel volledige of gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan worden toegekend aan het personeelslid dat recht heeft op een overlevingspensioen en op grond van artikel 6 van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991 een loopbaanonderbreking zonder onderbrekingsuitkering krijgt.

§ 3. Het verlof van een benoemd personeelslid dat zijn beroepsloopbaan heeft onderbroken, maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, wordt, behoudens indien het personeelslid zich bevindt in de toestand bedoeld in § 2, tweede lid, met ingang van de datum van de beslissing waarbij op grond van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991, hem het recht op onderbrekingsuitkering wordt ontzegd, ambtshalve omgezet in een volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden, bij volledige onderbreking van de beroepsloopbaan.

In het geval van een gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan bevindt het personeelslid zich in de stand van non-activiteit met ingang van de datum waarbij hem het recht op onderbrekingsuitkering wordt ontzegd.

In dit geval mag de duur overschreden worden van de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden waarop het betrokken personeelslid aanspraak kan maken krachtens de reglementaire bepalingen die ter zake op hem van toepassing zijn. Deze terbeschikkingstelling eindigt alleszins bij het verstrijken van de lopende periode waarvoor een verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan was aangevraagd.

§ 4. Het tijdelijk personeelslid dat zijn beroepsloopbaan heeft onderbroken, maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, bevindt zich, behoudens indien het personeelslid zich bevindt in de toestand bedoeld in § 2, tweede lid, met ingang van de datum van de beslissing waarbij op grond van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991, hem het recht op onderbrekingsuitkering wordt ontzegd, ambtshalve in de stand van non-activiteit.

Art. 10. Voor het bepalen van het opdrachtvolume bedoeld in de artikelen 2, 3 en 17 wordt eveneens rekening gehouden met de prestaties verstrekt in een onderwijsinstelling van een ander niveau, met uitzondering van de universiteiten.

De volledige loopbaanonderbreking omvat al de door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierde en gesubsidieerde ambten die het personeelslid uitoefent, in hoofdamt, in het onderwijs en in de centra voor leerlingenbegeleiding.

Afdeling 2. — Specifieke stelsels

Subafdeling 1. — Loopbaanonderbreking voor het volgen van een beroepsopleiding

Art. 11. In afwijking van artikel 5 wordt de volledige en de gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan toegestaan voor de periode van het volgen van een beroepsopleiding.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder beroepsopleiding verstaan:

1° de beroepsopleiding zoals bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding en georganiseerd door de in datzelfde besluit, Titel III, Hoofdstuk II vermelde centra;

2° elke vorm van onderwijs en opleiding georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid, waarvan het programma ten minste 120 uren op jaarbasis omvat.

Subafdeling 2. — Loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging

Art. 12. § 1. In afwijking van artikel 5 hebben de personeelsleden het recht om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, voor het verstrekken van palliatieve verzorging aan een persoon.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder palliatieve verzorging 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.

De voorwaarden vermeld in punt 1 en 2 van het eerste lid van artikel 3 zijn niet van toepassing indien tijdelijke personeelsleden een loopbaanonderbreking wensen te nemen voor palliatieve verzorging.

§ 2. Voor de berekening van de termijn van 72 maanden voorzien in artikel 4 wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging.

In afwijking van artikel 19 geldt de vervangingsplicht niet voor de personeelsleden die hun beroepsloopbaan onderbreken voor palliatieve verzorging.

Subafdeling 3. — Ouderschapsverlof

Art. 13. In afwijking van artikel 5 hebben de personeelsleden het recht om hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken om voor hun kind te zorgen.

De volledige onderbreking van de beroepsloopbaan, kan worden genomen voor een periode van maximum 3 maanden. Met ingang van 1 juni 2002 kan de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in schijven van één maand, met een maximumduur van 3 maanden, worden genomen.

De gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan moet worden genomen voor een aaneengesloten periode van 6 maanden.

Voor de berekening van de termijn van 72 maanden voorzien in artikel 4 wordt geen rekening gehouden met de periodes van ouderschapsverlof zoals bedoeld in dit artikel.

De voorwaarden vermeld in punt 1 en 2 van het eerste lid van artikel 3 zijn niet van toepassing indien tijdelijke personeelsleden een loopbaan wensen te onderbreken om voor hun kind te zorgen.

Art. 14. De personeelsleden hebben recht op dit ouderschapsverlof binnen de periode die aanvangt bij de geboorte van hun kind en eindigt als het kind vier jaar wordt. Deze leeftijd wordt op acht jaar gebracht wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Wanneer zij een kind adopteren, hebben de personeelsleden recht op dit ouderschapsverlof binnen een periode van vier jaar die aanvangt bij de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister in de gemeente waar zij hun verblijfplaats hebben.

Vangt de periode bedoeld in het in het vierde lid aan nadat het kind vier jaar geworden is, dan kan het ouderschapsverlof worden genomen binnen een periode die eindigt als het kind acht jaar wordt.

Vangt de periode bedoeld in het vierde lid aan vòòr het kind vier jaar is, dan kan het ouderschapsverlof worden genomen binnen een periode die eindigt als het kind acht jaar is als het voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Subafdeling 4. — Loopbaanonderbreking voor de verzorging van een ziek gezinslid of ziek familielid

Art. 15. § 1. In afwijking van artikel 5 hebben de personeelsleden het recht hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte.

De voorwaarden vermeld in punt 1 en 2 van het eerste lid van artikel 3 zijn niet van toepassing indien de tijdelijke personeelsleden een loopbaanonderbreking wensen te nemen voor van een ziek gezinslid of ziek familielid.

Voor de toepassing van deze subafdeling wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid en als familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Voor de toepassing van deze subafdeling wordt onder zware ziekte verstaan, elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

§ 2. Voor de berekening van de termijn van 72 maanden voorzien in artikel 4 wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking voor de verzorging van een ziek gezinslid of ziek familielid.

In afwijking van artikel 19 geldt de vervangingsplicht niet voor de personeelsleden die hun beroepsloopbaan onderbreken voor de verzorging van een ziek gezinslid of ziek familielid.

Art. 16. De onderbrekingsperiodes kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum één en maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend, tot een maximumperiode van 12 maanden per patiënt.

Subafdeling 5. — Deeltijdse loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar

Art. 17. § 1. De benoemde personeelsleden kunnen vanaf 1 september, 1 oktober of 1 november volgend op het bereiken van de leeftijd van vijftig jaar tot uiterlijk het einde van het academiejaar waarin de betrokkenen de leeftijd van zestig jaar bereiken, een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen.

Die personeelsleden moeten benoemd zijn zowel voor het volume van de opdracht waarvoor zij gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen, als voor het volume van de opdracht die zij blijven uitoefenen.

Voor de berekening van de termijn van 72 maanden voorzien in artikel 4 wordt geen rekening gehouden met de periodes van deeltijdse loopbaanonderbreking vanaf 50 jaar.

§ 2. De personeelsleden die van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking bedoeld in § 1, genieten en die tijdens vermelde periode hun opdracht opnieuw volledig opnemen, behouden de onderbrekingsuitkeringen die hun werden uitbetaald op grond van artikel 4, § 3, van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

De personeelsleden genoemd in voorgaand lid, kunnen niet opnieuw een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen zoals bedoeld in § 1 van dit artikel en kunnen niet opnieuw het voordeel krijgen van het artikel 4, § 3 van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991.

HOOFDSTUK III. — Procedure en administratieve verplichtingen

Art. 18. § 1. Het personeelslid dat zijn loopbaan wenst te onderbreken, dient daartoe een aanvraag in bij het hogeschoolbestuur. Deze aanvraag vermeldt de gewenste aanvangsdatum en de duur van de volledige of de gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Het hogeschoolbestuur deelt zijn beslissing aan het personeelslid mee binnen vijftien dagen te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag.

Het invullen en overhandigen van het formulier bedoeld in artikel 16, § 2, van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991, geldt als toestemming.

§ 2. Het personeelslid dat zijn loopbaan wenst te onderbreken om een beroepsopleiding te volgen, voegt bij zijn aanvraag een attest van de onderwijs- of opleidingsinstelling. Dit attest vermeldt de inschrijving van het personeelslid en de aanvangsdatum, de duur en het aantal lessen van de opleiding.

§ 3. Het personeelslid dat zijn loopbaan wenst te onderbreken voor het verstrekken van palliatieve verzorging, deelt dit mee aan zijn hogeschoolbestuur. Hij voegt bij deze mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging nodig heeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verstrekken. Het attest vermeldt in geen geval de identiteit van de patiënt.

De onderbreking van de beroepsloopbaan voor het verstrekken van palliatieve verzorging begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de voornoemde mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip mits akkoord van het hogeschoolbestuur.

In geval het personeelslid wenst gebruik te maken van de verlenging van de periode met één maand, moet hij opnieuw een doktersattest indienen. Een personeelslid kan maximum twee attesten indienen voor de palliatieve verzorging van eenzelfde persoon.

Het hogeschoolbestuur vult het formulier bedoeld in artikel 16, § 2 van het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991 in, en overhandigt het aan het personeelslid.

§ 4. Het personeelslid dat zijn loopbaan wenst te onderbreken om voor zijn kind te zorgen in het kader van het ouderschapsverlof, deelt dit mee aan zijn hogeschoolbestuur.

Bij deze mededeling moeten de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof worden vermeld.

Het personeelslid verstrekt uiterlijk op het ogenblik dat het ouderschapsverlof ingaat, naar gelang van het geval, volgende stavingdocumenten :

1° een uittrekstel uit de geboorteakte van het kind;

2° een attest waaruit de adoptie blijkt.

Bij de in het derde lid, 1° en 2°, vermelde documenten moet steeds een uittreksel uit het bevolkings- of vreemdelingenregister worden gevoegd, waaruit de samenstelling van het gezin blijkt.

§ 5. Het personeelslid dat zijn loopbaanonderbreking wenst te onderbreken voor de verzorging van een ziek gezinslid of ziek familielid deelt dit mee aan zijn hogeschoolbestuur. Hij voegt bij deze mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Art. 19. Het personeelslid dat zijn beroepsloopbaan onderbreekt, wordt vervangen overeenkomstig het voormelde koninklijk besluit van 12 augustus 1991.

Art. 20. § 1. De onderbreking van de beroepsloopbaan moet worden toegestaan als er een kandidaat-ervanger is die gelijktijdig voldoet aan de volgende voorwaarden :

1° volledig uitkeringsgerechtigd werkloos of daarmee gelijkgesteld

2° in het bezit van het bekwaamheidsbewijs zoals bedoeld in het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap.

§ 2. De bepalingen van § 1 gelden voor een periode van zes jaar onderbreking van de beroepsloopbaan, ongeacht of de loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbroken wordt.

De bepalingen van § 1 gelden eveneens voor de benoemde personeelsleden voor de volledige periode van de gedeeltelijke onderbreking van de beroepsloopbaan vanaf 1 september of 1 oktober volgend op het bereiken van de leeftijd van vijftig jaar.

In geval van weigering deelt het hogeschoolbestuur uiterlijk zeven kalenderdagen vóór de aanvang van de loopbaanonderbreking zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid dat de loopbaanonderbreking aanvraagt en aan de kandidaat-ervanger.

HOOFDSTUK IV. — *Opheffingsbepalingen*

Art. 21. Het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1991 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding wordt opgeheven wat betreft de instellingen en de personeelsleden waarop dit besluit van toepassing is, met uitzondering van artikel 3 § 1b.

HOOFDSTUK VI. — *Inwerkingtredings- en uitvoeringsbepalingen*

Art. 22. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1996 met uitzondering van :

1° de artikelen 3, 4 en 9 § 4, die uitwerking hebben met ingang van 1 september 1996;

2° de artikelen 6 en 17 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 1997

3° de artikelen 5, derde lid, 13, 14 en 18 § 4 die uitwerking hebben met ingang van 1 september 1998.

4° de artikelen 5, vierde lid, 15, 16 en 18 § 5, die in werking treden op 1 juni 2002.

Art. 23. De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 24 mei 2002.

De minister-president van de Vlaamse regering,
P. DEWAELE

De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,
Mevr. M. VANDERPOORTEN

TRADUCTION

F. 2002 — 3140

[C — 2002/36130]

**24 MAI 2002. — Arrêté du Gouvernement flamand
relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel
des instituts supérieurs en Communauté flamande et de la « Hogere Zeevaartschool »**

Le Gouvernement flamand,

Vu le décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande, notamment les articles 68 et 70;

Vu le décret du 9 juin 1998 relatif à la « Hogere Zeevaartschool », notamment l'article 6;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1991 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 1997;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 27 novembre 2000;

Vu le protocole n° 390 du 13 juillet 2001 portant les conclusions des négociations en réunion commune du comité de secteur X et de la sous-section « Communauté flamande » de la section 2 du Comité des services publics provinciaux et locaux;

Vu la délibération du Gouvernement flamand du 13 juillet 2001 relative à la demande d'avis auprès du Conseil d'Etat dans le délai d'un mois;

Vu l'avis 32.071/1 du Conseil d'Etat, rendu le 18 octobre 2001, en application de l'article 84, premier alinéa, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Enseignement et de la Formation;

Après en avoir délibéré,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. Sauf disposition contraire, les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux membres du personnel temporaires et nommés des instituts supérieurs en Communauté flamande et de la « Hogere Zeevaartschool », appartenant aux catégories de personnel directeur et enseignant ou de personnel administratif et technique.

Le présent arrêté s'applique également aux membres du personnel :

— qui maintiennent leur fonction à titre personnel en application des articles 326bis, 333, 334, § 1^{er} et 335, § 2 du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande,

— visés à l'article 182, § 1^{er}, points 1^{er} à 3 inclus du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande, qui étaient nommés à un institut supérieur.

CHAPITRE II. — *Interruption de la carrière professionnelle*

Section 1^{re}. — Dispositions générales concernant l'interruption de carrière complète et partielle

Art. 2. Les membres du personnel nommés assumant au moins une charge à mi-temps, peuvent interrompre leur carrière professionnelle de manière complète ou partielle.

En cas d'une interruption de carrière partielle le membre du personnel doit continuer à assumer une charge à mi-temps à l'institut supérieur ou à plusieurs instituts supérieurs ou autres établissements d'enseignement. Les prestations qui restent à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure.

Art. 3. Les membres du personnel employés à titre temporaire peuvent interrompre leur carrière professionnelle de manière complète ou partielle à condition qu'ils :

1° aient obtenu pour la durée de toute l'année académique précédant l'interruption de carrière une désignation dans une fonction vacante ou non vacante;

2° soient désignés de nouveau pour une durée d'une année académique entière au début de l'année académique de l'interruption de carrière;

3° soient désignés pour au moins une charge à mi-temps;

4° continuent à assumer une charge à mi-temps à l'institut ou à plusieurs instituts en cas d'une interruption de carrière partielle. Les prestations qui restent à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure.

Pour les membres du personnel temporaires qui bénéficient d'une interruption de carrière, l'interruption de carrière se termine en tout cas à la fin de leur désignation.

Art. 4. La durée totale de l'interruption de carrière complète et partielle ne peut dépasser 72 mois pour une carrière professionnelle complète.

Art. 5. Dans les limites fixées par l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, l'interruption complète et partielle de la carrière professionnelle est accordée pour une période débutant le 1^{er} septembre, le 1^{er} octobre ou le 1^{er} novembre et se terminant respectivement le 31 août, le 30 septembre ou le 31 octobre de la même année académique.

Par dérogation au premier alinéa, l'interruption de la carrière professionnelle est accordée aux membres du personnel qui sont en congé de maternité le 1^{er} septembre et/ou le 1^{er} octobre ou le 1^{er} novembre pour une période débutant le lendemain de la fin du congé de maternité et se terminant le dernier jour de l'année académique en cours.

Par dérogation au premier alinéa, l'interruption de la carrière professionnelle est accordée pour une période débutant le lendemain de la fin du congé parental sur la base de l'article 13 du présent arrêté et se terminant le dernier jour de l'année académique en cours, à condition que le membre du personnel ait annoncé au début du congé parental qu'il souhaite prolonger l'interruption de sa carrière professionnelle à l'expiration de son congé.

Par dérogation au premier alinéa, la réglementation de l'article 3 § 1^{er}, b) de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1991 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux est maintenue pour les membres du personnel administratif et technique et les membres du personnel visés aux articles 333 § 1^{er} et 335 § 2 du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande, qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, bénéficient d'une interruption de carrière complète ou partielle.

Art. 6. Toute interruption de la carrière professionnelle se termine au plus tard à la fin de l'année académique pendant laquelle le membre du personnel bénéficiant de l'interruption de carrière, atteint l'âge de soixante ans.

Art. 7. Durant l'interruption de sa carrière professionnelle, le membre du personnel est en congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Le membre du personnel ne perçoit pas de traitement pour les prestations pour lesquelles il interrompt sa carrière professionnelle; il perçoit par ailleurs une allocation d'interruption conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 12 août 1991.

Art. 8. § 1^{er}. Sur la demande du membre du personnel et moyennant un délai de préavis d'un mois, la direction de l'institut supérieur peut autoriser pour des raisons familiales exceptionnelles de mettre fin anticipativement à l'interruption de carrière. La direction de l'institut supérieur peut accepter un délai de préavis plus court.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne s'appliquent pas aux membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle pour suivre une formation professionnelle ni pour donner des soins palliatifs, tels que visés aux articles 11 et 12, ni pour prendre du congé parental, tel que visé à l'article 13.

Les membres du personnel qui ont interrompu leur carrière pour donner des soins palliatifs, peuvent cependant, après le décès de la personne ayant reçu les soins, obtenir de la part de la direction de l'institut supérieur l'autorisation de reprendre leur charge avant que la période d'interruption de la carrière professionnelle ne soit expirée.

§ 3. La direction de l'institut supérieur avise l'Office national de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent, de la date à laquelle le membre du personnel met fin à son interruption de carrière.

Art. 9. § 1^{er}. Par une décision du directeur du bureau de chômage, un membre du personnel ayant interrompu sa carrière professionnelle, peut être exclu du droit aux allocations.

§ 2. Pendant la (les) période(s) au cours de laquelle (desquelles) le membre du personnel est exclu du droit à l'allocation d'interruption en vertu de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, il ne peut obtenir une interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle.

Toutefois, par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel ayant droit à une pension de survie qui obtient une interruption de carrière sans allocation d'interruption en vertu de l'article 6 de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, peut obtenir l'interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle.

§ 3. Le congé d'un membre du personnel nommé ayant interrompu sa carrière professionnelle sans avoir droit à une allocation d'interruption est, sauf s'il se trouve dans les circonstances visées au § 2, alinéa deux, converti d'office, à partir de la date de la décision l'excluant du droit aux allocations en vertu de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, en mise en disponibilité complète pour convenances personnelles, lors de l'interruption complète de la carrière professionnelle. En cas d'interruption partielle de la carrière professionnelle, le membre du personnel se trouve dans la position de non-activité à partir de la date l'excluant du droit aux allocations d'interruption.

Dans ce dernier cas, la durée de la mise en disponibilité pour convenances personnelles à laquelle le membre du personnel concerné a droit en vertu des dispositions réglementaires applicables à son cas, peut être dépassée. De toute façon, cette mise en disponibilité prend fin à l'expiration de la période en cours, pour laquelle un congé pour interruption de la carrière professionnelle était demandée.

§ 4. Le membre du personnel temporaire ayant interrompu sa carrière professionnelle sans avoir droit à une allocation d'interruption se trouve d'office dans la position de non-activité sauf s'il se trouve dans les circonstances visées au § 2, alinéa deux, à partir de la date de la décision l'excluant du droit aux allocations en vertu de l'arrêté royal précité du 12 août 1991.

Art. 10. Pour déterminer le volume de la charge, visé aux articles 2, 3 et 17, il est également tenu compte des prestations effectuées dans un établissement d'enseignement d'un autre niveau, à l'exception des universités.

L'interruption de carrière complète porte sur toutes les fonctions financées et subventionnées par la Communauté flamande qu'exerce le membre du personnel en tant que fonction principale dans l'enseignement et dans des centres d'encadrement des élèves.

Section 2. — Régimes spécifiques

Sous-section 1^{re}. — L'interruption de carrière pour suivre une formation professionnelle

Art. 11. Par dérogation à l'article 5, l'interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle est accordée pour la période nécessaire pour suivre une formation professionnelle.

Pour l'application du premier alinéa, il faut entendre par formation professionnelle :

1° la formation professionnelle telle que définie par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant l'organisation de l'emploi et de la formation professionnelle par les centres cités dans ledit arrêté, Titre III, Chapitre II;

2° toute autre forme d'enseignement et de formation organisée, financée, subventionnée ou agréée par les autorités flamandes, dont le programme comprend au moins 120 heures sur base annuelle.

Sous-section 2. — L'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs

Art. 12. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 5, les membres du personnel ont le droit d'interrompre de manière complète ou partielle leur carrière professionnelle pendant une période d'un mois, pouvant éventuellement être prolongée d'un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne.

Pour l'application du premier alinéa, il faut entendre par soins palliatifs, toute forme d'assistance et notamment l'assistance et les soins médicaux, sociaux, administratifs et psychologiques de personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant dans une phase terminale.

Les conditions mentionnées aux points 1 et 2 du premier alinéa de l'article 3 ne s'appliquent pas si des membres du personnel temporaires souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs.

§ 2. Pour le calcul du délai de 72 mois prévu à l'article 4, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière pour donner des soins palliatifs.

Par dérogation à l'article 19, l'obligation de remplacement ne vaut pas pour les membres du personnel interrompant leur carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs.

Sous-section 3. — Le congé parental

Art. 13. Par dérogation à l'article 5, les membres du personnel ont le droit d'interrompre de manière complète ou partielle leur carrière professionnelle afin de s'occuper de leur enfant.

L'interruption complète de la carrière professionnelle peut être prise pour une période maximale de 3 mois. A partir du 1^{er} juin 2002 l'interruption complète de la carrière professionnelle peut être prise par tranche d'un mois, avec une durée maximale de 3 mois.

L'interruption partielle de la carrière professionnelle doit être prise pour une période ininterrompue de six mois.

Pour le calcul du délai de 72 mois prévu à l'article 4, il n'est pas tenu compte des périodes de congé parental tel que visé dans le présent article.

Les conditions mentionnées aux points 1 et 2 du premier alinéa de l'article 3 ne s'appliquent pas si des membres du personnel temporaires souhaitent interrompre leur carrière professionnelle afin de s'occuper de leur enfant.

Art. 14. Les membres du personnel ont droit à ce congé parental dans la période prenant cours dès la naissance de leur enfant et se terminant le jour où l'enfant atteint l'âge de quatre ans. Cet âge est porté sur huit ans à condition que l'enfant soit atteint d'une diminution de l'aptitude physique ou mentale d'au moins 66 % au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Quand ils adoptent un enfant, les membres du personnel ont droit à ce congé parental dans les limites d'une période de quatre ans prenant cours à l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers dans la commune où ils ont leur domicile.

Au cas où la période, visée au quatrième alinéa, prendrait cours après que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans, le congé parental peut être pris dans une période se terminant au moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Au cas où la période, visée au quatrième alinéa, prendrait cours avant que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans, le congé parental peut être pris dans une période se terminant au moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans, à condition que l'enfant soit atteint d'une diminution de l'aptitude physique ou mentale d'au moins 66 % au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Sous-section 4. — L'interruption de carrière pour prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille malade

Art. 15. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 5, les membres du personnel ont le droit d'interrompre de manière complète ou partielle leur carrière professionnelle pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie grave.

Les conditions mentionnées aux points 1 et 2 du premier alinéa de l'article 3 ne s'appliquent pas si les membres du personnel temporaires souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille malade.

Pour l'application de la présente sous-section, il faut entendre par membre du ménage toute personne cohabitant avec le membre du personnel et par membre de la famille tout parent ou allié.

Pour l'application de la présente sous-section, il faut entendre par maladie grave toute maladie ou intervention médicale considérée comme telle par le médecin traitant dont le processus de guérison nécessite à son avis toute forme d'assistance sociale, familiale ou affective ou de prestation de soins.

§ 2. Pour le calcul du délai de 72 mois prévu à l'article 4, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière pour prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille malade.

Par dérogation à l'article 19, l'obligation de remplacement ne vaut pas pour les membres du personnel interrompant leur carrière professionnelle pour prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille malade.

Art. 16. Les périodes d'interruption ne peuvent être prises qu'en périodes d'au moins un et au maximum trois mois, de façon consécutive ou non, avec une période maximale de 12 mois par patient.

Sous-section 5. — L'interruption de carrière partielle à partir de l'âge de 50 ans

Art. 17. § 1^{er}. Les membres du personnel nommés peuvent obtenir une interruption partielle de carrière à partir du 1^{er} septembre, du 1^{er} octobre ou du 1^{er} novembre suivant leur cinquantième anniversaire et au plus tard jusqu'à la fin de l'année académique pendant laquelle les intéressés atteignent l'âge de soixante ans.

Les membres du personnel concernés doivent être nommés tant pour le volume de la charge pour laquelle ils obtiennent l'interruption de carrière partielle, que pour le volume de la charge qu'ils continuent à effectuer.

Pour le calcul du délai de 72 mois prévu à l'article 4, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière partielle à partir de l'âge de 50 ans.

§ 2. Les membres du personnel qui bénéficient d'une interruption partielle de la carrière professionnelle visée au § 1^{er} et qui reprennent leurs fonctions à part entière au cours du délai précité, conservent les allocations d'interruption qui leur ont été payées en vertu de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves.

Les membres du personnel visés à l'alinéa précédent ne peuvent obtenir une seconde fois une interruption de carrière partielle telle que visée au § 1^{er} du présent article et ne peuvent bénéficier une seconde fois de l'avantage de l'article 4, § 3 de l'arrêté royal précité du 12 août 1991.

CHAPITRE III. — Procédure et obligations administratives

Art. 18. § 1^{er}. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière introduit sa demande auprès de la direction de l'institut supérieur. Cette demande mentionne la date à laquelle il souhaite que prenne cours l'interruption de carrière complète ou partielle et la durée de celle-ci.

La direction de l'institut supérieur notifie sa décision au membre du personnel dans les quinze jours à compter de la réception de la demande. Le fait de remplir et de remettre le formulaire visé à l'article 16, § 2, de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, tient lieu d'autorisation.

§ 2. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour suivre une formation professionnelle joint à sa demande une attestation fournie par l'établissement d'enseignement ou de formation. Cette attestation mentionne l'inscription du membre du personnel et la date où elle prend cours, sa durée et le nombre d'heures de cours.

§ 3. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs, en informe la direction de l'institut supérieur. Il joint à sa notification un certificat fourni par le médecin traitant de la personne qui a besoin de soins palliatifs et d'où il ressort que le membre du personnel s'est déclaré prêt à donner ces soins palliatifs. Le certificat ne mentionne en aucun cas l'identité du patient.

L'interruption de la carrière professionnelle pour donner des soins palliatifs prend cours le premier jour de la semaine qui suit la semaine dans laquelle la notification a été faite ou plus tôt, moyennant l'accord de la direction de l'institut supérieur.

Si le membre du personnel souhaite prolonger cette période d'un mois, il devra réintroduire un certificat médical. Un membre du personnel ne peut introduire que deux certificats pour les soins palliatifs d'une même personne.

La direction de l'institut supérieur remplit le formulaire visé à l'article 16, § 2, de l'arrêté royal précité du 12 août 1991 et le remet au membre du personnel.

§ 4. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour s'occuper de son enfant dans le cadre du congé parental, en informe la direction de son institut supérieur.

La notification doit également mentionner la date du début et de la fin du congé parental.

Au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le membre du personnel fournit, selon le cas, les documents justificatifs suivants :

- 1° un extrait de naissance de l'enfant;
- 2° une attestation dont apparaît l'adoption.

Aux documents mentionnés au troisième alinéa, 1° et 2°, un extrait du registre de la population ou des étrangers prouvant la composition de la famille, doit toujours être joint.

§ 5. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille malade, en informe la direction de son institut supérieur. Il joint à sa notification un certificat fourni par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie grave, d'où il ressort que le membre du personnel est prêt à donner de l'assistance ou des soins à la personne gravement malade.

Art. 19. Un membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle est remplacé conformément à l'arrêté royal précité du 12 août 1991.

Art. 20. L'interruption de la carrière professionnelle doit être accordée s'il y a un candidat pour le remplacement qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- 1° être chômeur complet indemnisé, ou assimilé;
- 2° être en possession du titre tel que visé au décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} s'appliquent à l'interruption de la carrière professionnelle pour une durée de six ans, que l'interruption soit complète ou partielle.

Les dispositions du § 1^{er} s'appliquent également aux membres du personnel nommés pour l'entière période de l'interruption partielle de la carrière professionnelle à partir du 1^{er} septembre ou du 1^{er} octobre suivant le cinquantième anniversaire.

En cas de refus, la direction de l'institut supérieur notifie sa décision motivée par écrit au membre du personnel demandeur de l'interruption de carrière ainsi qu'au candidat pour le remplacement, au plus tard sept jours calendaires avant que l'interruption de carrière ne prenne cours.

CHAPITRE IV. — *Dispositions abrogatoires*

Art. 21. L'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1991 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves est abrogé en ce qui concerne les établissements et les membres du personnel auxquels le présent arrêté s'applique, à l'exception de l'article 3 § 1b.

CHAPITRE VI. — *Dispositions d'entrée en vigueur et modalités d'exécution*

Art. 22. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1996 à l'exception :

- 1° des articles 3, 4 et 9 § 4, qui produisent leurs effets le 1^{er} septembre 1996;
- 2° des articles 6 et 17, qui produisent leurs effets le 1^{er} janvier 1997;
- 3° des articles 5, troisième alinéa, 13, 14 et 18 § 4 qui produisent leurs effets le 1^{er} septembre 1998;
- 4° des articles 5, quatrième alinéa, 15, 16 et 18 § 5, qui produisent leurs effets le 1^{er} juin 2002.

Art. 23. Le Ministre flamand ayant l'enseignement dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 24 mai 2002.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
P. DEWAELE

La Ministre flamande de l'Enseignement et de la Formation,
Mme M. VANDERPOORTEN