

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2003 — 2601

[C — 2003/29337]

8 MAI 2003. — Décret modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité (1) (2)

Le Conseil de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

TITRE I^{er}. — De l'inspection, du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel psychologique, du personnel social et du personnel paramédical**CHAPITRE I^{er}. — Des congés de circonstances et de convenances personnelles**

Article 1^{er}. L'article 5 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, modifié par l'arrêté royal du 15 avril 1977 et par l'arrêté du Gouvernement du 8 mai 1998, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5. — Les membres du personnel définitif et temporaire, en activité de service visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

- a) pour le mariage du membre du personnel : quatre jours ouvrables;
- b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple : dix jours ouvrables;
- c) pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1^{er} degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : quatre jours ouvrables;
- d) pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;
- e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

f) pour le décès d'un parent ou allié au 2^e degré ou au 3^e degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

Ces congés exceptionnels sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service. Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé visé au point b) doit être pris par le membre du personnel dans les vingt jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Il peut être fractionné. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours de scolarité. »

Art. 2. L'article 5bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 15 avril 1977, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5bis. — Outre les congés prévus à l'article 5, les membres du personnel définitif et temporaire visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, en activité de service, peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent. La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par année civile.

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés. L'attestation visée à l'alinéa 2 sera exigée pour chaque demande de congé. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours de scolarité. »

Art. 3. A l'article 9 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 13 janvier 1988 et par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993, sont apportées les modifications suivantes :

1° le point a est complété comme suit : « lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés; »;

2° l'article 9 est complété par l'alinéa suivant :

« Le congé défini au point a est également accordé aux membres du personnel temporaire, en activité de service. »

CHAPITRE II. — *Du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse*

Art. 4. L'article 13bis du même arrêté, introduit par l'arrêté royal du 15 avril 1977 et modifié par les arrêtés royaux des 12 novembre et 15 décembre 1986, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 13bis. — Les membres du personnel définitif et temporaire visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans. La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés ou conformément à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants. Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; s'il est marié et si les deux époux sont, soit membres du personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, soit membre de ce personnel et membre du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française, le congé peut, à la demande des adoptants, être scindé entre eux. Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé. Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption. »

Art. 5. Dans le même arrêté, il est inséré un article 13ter rédigé comme suit :

« Article 13ter. — Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation, établi par l'administration communale.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le congé d'accueil prend cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Pour le membre du personnel temporaire visé à l'article 13bis, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est considérée comme une suspension de désignation. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue. Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa. »

CHAPITRE III. — *Du congé de maternité*

Art. 6. Il est inséré dans le même arrêté, à la place du chapitre XIII comprenant les articles 51 à 56, un chapitre XIII nouveau rédigé comme suit :

« Chapitre XIII. — Congés de maternité

Article 51. — Le membre du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service, bénéficie du congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article, ce congé de maternité, est assimilé à une période d'activité de service. Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les six semaines ou les huit semaines en cas de naissance multiple, qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, sont converties en congé de maternité, si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction pendant ladite période, pour la détermination de la position administrative de l'intéressé. La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressé se trouve en congé de maternité, ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

L'alinéa 4 du présent article n'est pas applicable au membre du personnel féminin temporaire.

Article 52. — Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 51, alinéa 4, la rémunération est due sauf pour les membres du personnel temporaire.

Article 53. — En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel féminin ne peut effectuer de travail supplémentaire.

Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

Article 54. — Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile. Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Article 55. — L'article 51 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Article 56. — § 1^{er}. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

§ 2. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable.

La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Le congé de paternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel temporaire n'est pas rémunéré. »

Art. 7. Dans le même arrêté, il est inséré un chapitre XIV rédigé comme suit :

« Chapitre XIV. — Des pauses d'allaitement

Article 57. — Le présent chapitre est applicable aux membres du personnel féminin définitif et temporaire, en activité de service visés à l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé.

Article 58. — Le membre du personnel féminin a, selon les modalités fixées par les articles 61 à 67 du présent arrêté, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

Article 59. — Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées. Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

Article 60. — La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée.

La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux 2e et 3e alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Article 61. — La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

Article 62. — Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois au maximum.

Article 63. — Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.

Article 64. — Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance. Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement.

Article 65. — Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement.

La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix du membre du personnel, par une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois à la date à laquelle le droit à la (aux) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois. »

Art. 8. Le chapitre XIII comprenant les articles 53, 54, 55 et 56 du même arrêté devient le chapitre XV comprenant les articles 66, 67, 68 et 69.

Art. 9. L'article 16, § 3, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du ministère de l'Instruction publique, modifié par l'arrêté du Gouvernement du 16 septembre 1993, est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. Pour l'application du présent article et par dérogation au § 2, le membre du personnel féminin désigné à titre temporaire est réputé être effectivement en activité de service durant toute la période du congé de maternité, pour autant que ces jours se situent dans la période de désignation. »

CHAPITRE V. — *Du congé parental*

Art. 10. L'intitulé de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté est modifié comme suit :

« Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté. »

Art. 11. Dans l'article 3 du même arrêté, les termes « un congé dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère » sont remplacés par les termes « un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans ».

Art. 12. Dans l'article 4 du même arrêté, les termes « un congé dans le courant de l'année qui suit la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère » sont remplacés par les termes « un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans ».

Art. 13. L'article 6 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Article 6. — Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois. »

TITRE II. — Des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements de la Communauté française

CHAPITRE I^{er}. — Des congés de circonstances et de convenances personnelles

Art. 14. Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 8 juillet 1976 pris en application de l'article 40 de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements de la Communauté française, les termes « et les chapitres XIII et XIV » sont insérés entre les termes « des chapitres II à X » et les termes « de l'arrêté royal du 15 janvier 1974. »

CHAPITRE II. — Du congé parental

Art. 15. L'intitulé de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 1993 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés aux membres du personnel soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 25 octobre 1971, fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française est modifié comme suit :

« Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 1993 relatif au congé parental accordé aux membres du personnel soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 25 octobre 1971, fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française. »

Art. 16. Dans l'article 2 du même arrêté, les termes « un congé dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère » sont remplacés par les termes suivants « un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans ».

Art. 17. Dans l'article 3 du même arrêté, les termes « un congé dans le courant de l'année qui suit la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère » sont remplacés par les termes suivants « un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans ».

Art. 18. L'article 5 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5. — Sa durée est de maximum trois mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois. »

TITRE III. — Des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française

Art. 19. Un chapitre XVII, rédigé comme suit, est inséré dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitif du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection :

« Chapitre XVII. — De l'application du présent arrêté aux membres du personnel technique temporaire en activité de service

Article 62. — Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel temporaire, en activité de service, à l'exception du chapitre I, article 2; du chapitre II, articles 9, b), 9, c), 10, 11 et 12; du chapitre V; du chapitre VI; du chapitre VII; du chapitre IX; du chapitre XII et du chapitre XIV.

Pour l'application du chapitre XV de l'arrêté royal précité, les membres du personnel féminin temporaire ne sont pas rémunérés. »

CHAPITRE I^{er}. — Des congés de circonstances et de convenances personnelles

Art. 20. L'article 4 de l'arrêté royal précité est remplacé par la disposition suivante :

« Article 4. — Les membres du personnel visés à l'article premier, en activité de service obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

- a) pour le mariage du membre du personnel : quatre jours ouvrables;
- b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple : dix jours ouvrables;
- c) pour le décès du conjoint, de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1^{er} degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : quatre jours ouvrables;
- d) pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;
- e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

- f) pour le décès d'un parent ou allié au 2^e degré ou au 3^e degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

Ces congés exceptionnels sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service. Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé visé au point b) doit être pris par le membre du personnel dans les vingt jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Il peut être fractionné. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », jours de fonctionnement. »

Art. 21. L'article 5 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Article 5. — Outre les congés prévus à l'article 4, les membres du personnel visés à l'article 1^{er}, en activité de service, peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes, habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent, un allié, un qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent.

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par année civile. Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service. Les congés précités peuvent être fractionnés.

L'attestation visée à l'alinéa 2 sera exigée pour chaque demande de congé. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », jours de fonctionnement. »

Art. 22. A l'article 9 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1^{er}, point a), inséré par l'arrêté du Gouvernement du 11 avril 1994 est complété comme suit :

« lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés. »;

2° au dernier alinéa, les termes « aucun congé accordé en vertu de l'alinéa 1^{er}, a), ne peut être fractionné » sont supprimés.

CHAPITRE II. — *Des congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle*

Art. 23. L'article 13 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 26 août 1985, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 13. — Les membres du personnel visés à l'article 1^{er} du présent arrêté en activité de service, peuvent obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans.

La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines. La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui en fait la demande; si celui-ci est marié et si les deux époux sont soit membres du personnel des centres psycho-médicosociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française, soit membre de ce personnel et membre de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé. Toutefois, la durée de ce congé n'intervient pas pour former la durée du stage fixée à l'article 34 de l'arrêté royal précité du 27 juillet 1979. Ce congé est rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service. Pour l'application du présent article, la tutelle officielle est assimilée à l'adoption. »

Art. 24. Dans le même arrêté, il est inséré un article 13bis rédigé comme suit :

« Article 13bis. — Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation, établi par l'administration communale.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le congé d'accueil prend cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif visé à l'article 1^{er} peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Pour le membre du personnel temporaire, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est considérée comme une suspension de désignation. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue.

Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa. »

CHAPITRE III. — *Du congé de maternité*

Art. 25. Un chapitre XV, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

« Chapitre XV. — Des congés de maternité

Article 48. — Le membre du personnel féminin visé à l'article 1^{er} en activité de service, a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Les périodes d'absences pour maladie ou pour infirmité pendant les six semaines ou les huit semaines en cas de naissance multiple, qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction pendant ladite période sont converties en congé de maternité, pour la détermination de la position administrative de l'intéressé.

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressé se trouve en congé de maternité, ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'alinéa 3, la rémunération est due. Le congé de maternité ainsi que la période qui excède le congé de maternité sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, la durée de ce congé et de cette période n'intervient pas pour former la durée du stage fixée à l'article 34 de l'arrêté royal précité du 27 juillet 1979.

Article 49. — En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel féminin ne peut effectuer de travail supplémentaire. Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

Article 50. — Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande du membre du personnel doit être appuyée de toute preuve utile. Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Article 51. — L'article 48 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Article 52. — § 1^{er}. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

- 1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- 2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

§ 2. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Le congé de paternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel temporaire n'est pas rémunéré. »

CHAPITRE IV. — *Des pauses d'allaitement*

Art. 26. Un chapitre XVI, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

« Chapitre XVI. — Pauses d'allaitement

Article 53. — Le présent chapitre est applicable au membre du personnel féminin visé à l'article 1^{er}, en activité de service. Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à des congés.

Article 54. — Le membre du personnel féminin a, selon les modalités fixées par les articles 56 à 61 du présent arrêté, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait.

Article 55. — Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et le bien-être au travail, est mis par le directeur du centre à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées. Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le directeur du centre peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

Article 56. — La pause d'allaitement est d'une demi-heure. Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée. La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux 2^e et 3^e alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Article 57. — La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

Article 58. — Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois au maximum.

Article 59. — Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le directeur du centre.

Article 60. — Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le directeur du centre deux mois à l'avance. Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le directeur du centre.

Article 61. — Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix du membre du personnel, par une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois, à la date à laquelle le droit à la (aux) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois. »

CHAPITRE V. — *Du congé parental*

Art. 27. L'intitulé de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française 7 novembre 1991 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des centres psychomédico-sociaux organisés par la Communauté française est modifié comme suit :

« Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 7 novembre 1991 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française. »

Art. 28. Dans l'article 3 du même arrêté, les termes « un congé parental dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère » sont remplacés par les termes suivants « un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans ».

Art. 29. Dans l'article 4 du même arrêté, les termes « un congé parental dans les douze mois qui suivent la date de naissance de l'enfant dont il est le père ou la mère » sont remplacés par les termes suivants « un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans ».

Art. 30. L'article 6 est remplacé par la disposition suivante :

« Article 6. — Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois. »

TITRE IV. — **Du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat**

CHAPITRE I^{er} — *Des congés de circonstances et de convenances personnelles*

Art. 31. L'article 4 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat est remplacé par la disposition suivante :

« Article 4. — Les membres du personnel visés à l'article 1^{er}, obtiennent des congés exceptionnels dans les limites suivantes :

- a) pour le mariage du membre du personnel : quatre jours ouvrables;
- b) pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple : dix jours ouvrables;
- c) pour le décès du conjoint, ou de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple, d'un parent ou allié au 1^{er} degré du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple : quatre jours ouvrables;
- d) pour le mariage d'un enfant du membre du personnel, d'un enfant du conjoint du membre du personnel ou d'un enfant de la personne avec qui il vit en couple : deux jours ouvrables;
- e) pour le décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que le membre du personnel : deux jours ouvrables;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

f) pour le décès d'un parent ou allié au 2^e ou 3^e degré n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : un jour ouvrable;

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple.

Ces congés exceptionnels sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service. Les congés précités doivent être pris par le membre du personnel dans les sept jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Ils peuvent être fractionnés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé visé au point b) doit être pris par le membre du personnel dans les vingt jours calendrier qui précèdent ou suivent l'événement pour lequel le congé lui est accordé. Il peut être fractionné. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus, à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre. »

Art. 32. L'article 4bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 20 décembre 1976 et modifié par l'arrêté royal du 16 décembre 1981, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 4bis. — En dehors des congés prévus à l'article 4, les membres du personnel visés à l'article 1^{er} peuvent obtenir des congés exceptionnels pour cause de force majeure qui sont la conséquence de maladie ou d'un accident survenu aux personnes suivantes, habitant sous le même toit que le membre du personnel : le conjoint, la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, un parent ou allié, un parent de la personne avec qui le membre du personnel vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice de la tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel auprès de la personne visée à l'alinéa précédent. La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours ouvrables par année civile; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service. Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours ouvrables quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant du membre du personnel ou de la personne avec qui il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de douze ans. Dans l'hypothèse où le membre du personnel est marié ou vit en couple, une attestation délivrée par l'employeur apporte la preuve que le conjoint ou la personne avec qui le membre du personnel vit en couple a effectivement utilisé tous les jours de congés exceptionnels dont il peut le cas échéant se prévaloir; ils sont rémunérés et assimilés à des périodes d'activité de service.

Les congés précités peuvent être fractionnés. L'attestation visée à l'alinéa 2 sera exigée pour chaque demande de congé. Pour l'application du présent article, il faut entendre par « jours ouvrables », les jours compris entre le lundi et le vendredi inclus, à l'exception des jours fériés légaux et du 27 septembre. »

Art. 33. L'article 6 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Article 6. — Le membre du personnel peut obtenir, à sa demande, un congé pris avant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'ait atteint l'âge de douze ans. Sa durée maximale est de trois mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.

Il n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service. »

Art. 34. L'article 7, alinéa 1^{er}, point a), du même arrêté, est complété comme suit :

« lorsque deux ou plusieurs périodes de congé pour des motifs impérieux d'ordre familial ne sont séparées que par des samedis, des dimanches ou des jours fériés, la durée totale du congé accordé inclut les samedis, dimanches et jours fériés. »

CHAPITRE II. — *Du congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse*

Art. 35. L'article 8bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 16 décembre 1981, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 8bis. — Les membres du personnel peuvent obtenir un congé d'accueil lorsqu'ils recueillent en vue de son adoption un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans. La durée maximale de ce congé est fixée à six semaines.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant recueilli est handicapé et s'il satisfait aux conditions pour l'obtention d'allocations familiales conformément à l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés ou à l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 fixant la réglementation des allocations familiales en faveur des indépendants. Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui le demande; si le membre du personnel est marié et si son épouse peut également profiter du congé d'accueil, le congé peut à la demande des adoptants être scindé entre eux.

Si l'un des époux seulement adopte, il peut seul bénéficier du congé. Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. Pour l'application de cet article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption. »

Art. 36. Au même arrêté, il est inséré un article 8ter rédigé comme suit :

« Article 8ter. — Le congé d'accueil prend cours à la date à laquelle l'enfant est effectivement accueilli dans le foyer. La preuve doit être livrée par un acte de domiciliation, établi par l'administration communale.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le congé d'accueil prend cours le jour du départ du membre du personnel à l'étranger, à condition que l'adoption soit réalisée lors du retour en Belgique. Cependant, s'il s'avère lors du retour qu'aucune adoption n'a été réalisée, cette période de congé est convertie en une mise en disponibilité pour convenance personnelle. Le congé ne peut en aucun cas excéder la durée de la mise en disponibilité pour convenance personnelle que le membre du personnel définitif visé à l'article 1^{er} peut revendiquer en vertu des dispositions réglementaires s'appliquant à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé. Si une nomination à titre définitif intervient pendant le congé d'accueil, celle-ci est maintenue. Le membre du personnel est alors soumis aux dispositions du précédent alinéa. »

CHAPITRE III. — *Du congé de maternité*

Art. 37. Dans le même arrêté, il est inséré, à la place du chapitre X, comprenant les articles 39, 40 et 41, un chapitre X nouveau rédigé comme suit :

« Chapitre X. — Congés de maternité

Article 39. — Le membre du personnel féminin qui est en activité de service a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Les périodes d'absences pour maladie ou pour infirmité pendant les six semaines ou les huit semaines en cas de naissance multiple, qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, si elles ne sont pas suivies d'une reprise de fonction pendant ladite période sont converties en congé de maternité, pour la détermination de la position administrative de l'intéressé.

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'intéressé se trouve en congé de maternité, ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité. Par dérogation à l'alinéa 3, la rémunération est due.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

Article 40. — En période de grossesse ou d'allaitement, le membre du personnel féminin ne peut effectuer de travail supplémentaire. Est considéré comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà des prestations qui étaient celles du membre du personnel avant la grossesse ou l'allaitement.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le fait de compléter sa charge horaire n'est pas considéré comme un travail supplémentaire.

Article 41. — Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile. Le congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Article 42. — L'article 39 n'est pas applicable en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Article 43. — § 1^{er}. Si entre la date de l'accouchement et la fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais. En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité dans les conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours. Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

§ 2. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Gouvernement dans les sept jours à dater de l'hospitalisation de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

Le congé de paternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. »

CHAPITRE IV. — *Des pauses d'allaitement*

Art. 38. Dans le même arrêté, il est inséré un chapitre XI rédigé comme suit :

« Chapitre XI. — Pauses d'allaitement

Article 44. — Les membres du personnel féminin visés à l'article 1^{er} ont, selon les modalités fixées aux articles 46 à 51, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à un congé.

Article 45. — Pour allaiter ou tirer son lait, le membre du personnel utilise l'endroit discret, bien aéré, bien éclairé, propre et convenablement chauffé qui, en exécution de l'article 88, alinéa 5, du Règlement général pour la protection du travail et du bien-être au travail, est mis par le chef d'établissement à sa disposition afin qu'il ait la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées. Par dérogation à l'alinéa précédent, le membre du personnel et le chef d'établissement peuvent convenir d'un autre endroit où le membre du personnel allaite ou tire son lait.

Article 46. — La pause d'allaitement est d'une demi-heure. Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, d'au moins 7 heures 30 a droit à deux pauses sur cette journée. La durée de la ou des pause(s) visée(s) aux 2^e et 3^e alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Article 47. — La période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de douze mois à partir de la naissance de l'enfant.

Article 48. — Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle le membre du personnel a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum deux mois.

Article 49. — Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre celui-ci et le chef d'établissement.

Article 50. — Le membre du personnel qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit le chef d'établissement deux mois à l'avance. Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le chef d'établissement.

Article 51. — Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est apportée à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, au choix du membre du personnel, par une attestation médicale d'un centre de consultation des nourrissons ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel tous les mois, à la date à laquelle le droit à la (aux) pause(s) d'allaitement a été exercé pour la première fois. »

Art. 39. Le chapitre X comprenant les articles 39, 40 et 41 devient le chapitre XII comprenant les articles 52, 53 et 54.

TITRE V. — *De la protection de la maternité*

CHAPITRE I^{er} — *De l'enseignement organisé par la Communauté française*

Section I^{re} — *Des personnels de l'enseignement*

Art. 40. La présente section est applicable aux membres du personnel féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par la loi du 22 juin 1964 relative au statut des membres de l'enseignement de l'Etat, à l'exception de l'inspection, par le titre II du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et par le titre III de la quatrième partie du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'enseignement supérieur artistique organisé en écoles supérieures artistiques (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants).

Art. 41. Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2^o, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

1^o d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

2^o des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interosseux ou le Service général des affaires pédagogiques de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement organisé par la Communauté française ou la Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française;

3^o de la Commission d'homologation;

4^o du centre d'autoformation et de formation continuée;

5^o d'un centre psycho-médico-social organisé par la Communauté française;

6^o d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

7^o d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

8° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition du membre du personnel ne peut avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

Art. 42. Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2, 6° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, l'organisation ou l'association susvisés. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2, 1° à 5°.

Art. 43. Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives. Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel, à l'exception des heures d'études inscrites dans l'horaire de l'élève.

Les heures d'études visées à l'alinéa précédent peuvent être confiées au membre du personnel pour l'accomplissement de tâches pédagogiques uniquement.

Art. 44. Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 42, un dossier est transmis par le chef d'établissement aux Services du Gouvernement. Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 41, alinéa 2, 6° à 8°.

Art. 45. Le Gouvernement affecte, selon le cas, le membre du personnel concerné auprès de son établissement ou le met à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2.

Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 41, alinéa 2, 1° à 5°. Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile de ce dernier.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

Art. 46. Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 41, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

Art. 47. Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par la mise à disposition du membre du personnel sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

Art. 48. Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

Section II. — Des maîtres de religion, des professeurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique

Art. 49. La présente section est applicable aux membres du personnel féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements de la Communauté française, à l'exception des inspecteurs.

Art. 50. Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel de le mettre à la disposition :

1° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

2° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

3° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse.

La mise à disposition du membre du personnel ne peut avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité

Art. 51. Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition, conformément à l'article 50, alinéa 2, 2° à 3°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme ou de l'organisation susvisés. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 50, alinéa 2, 1°.

Art. 52. Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives. Aucune tâche de surveillance ne pourra être confiée au membre du personnel.

Art. 53. Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 51, un dossier est transmis par le chef d'établissement aux Services du Gouvernement. Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 50, alinéa 2, 2° à 3°.

Art. 54. § 1^{er}. Le Gouvernement affecte, selon le cas, le membre du personnel concerné auprès de son établissement ou le met à disposition conformément à l'article 50, alinéa 2.

§ 2. Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à la disposition d'un établissement de la même zone et organisé par la Communauté française.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile de ce dernier.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

Art. 55. Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 50, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

Art. 56. Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service. Les frais de déplacement engendrés par la mise à disposition du membre du personnel sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel. Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

Art. 57. Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

Section III. — Du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux

Art. 58. Le présente section est applicable aux membres du personnel technique féminin définitif, stagiaire ou temporaire, en activité de service visés par l'arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française, et des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux, à l'exception de l'inspection.

Art. 59. Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le directeur propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son centre à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le directeur propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

1° d'un centre psycho-médico-social de la même zone et organisé par la Communauté française;

2° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

3° des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interosseux ou le Service général des affaires pédagogiques de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement organisé par la Communauté française ou la Direction générale des personnels de l'enseignement de la Communauté française;

4° de la Commission d'homologation;

5° du centre d'autoformation et de formation continuée;

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

7° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

8° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel. La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service.

Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

Art. 60. Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition, conformément à l'article 59, alinéa 2, 6° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme, de l'organisation ou de l'association susvisés. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 59, alinéa 2, 1° à 5°.

Art. 61. Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches psychopédagogiques ou administratives.

Art. 62. Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 60, un dossier est transmis par le directeur aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son centre s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 59, alinéa 2, 6° à 8°.

Art. 63. § 1^{er}. Le Gouvernement affecte le membre du personnel concerné auprès de son centre ou, le met à disposition conformément à l'article 59, alinéa 2.

§ 2. Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 59, alinéa 2, 1° à 5°.

Cette affectation ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile de ce dernier.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un centre où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

Art. 64. Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 59, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

Art. 65. Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

Art. 66. Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

SECTION IV. — *Du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service*

Art. 67. La présente section est applicable aux membres du personnel féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.

Art. 68. Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Gouvernement d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au Gouvernement, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

- 1° d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;
- 2° des Services du Gouvernement;
- 3° de la Commission d'homologation;
- 4° du centre d'autoformation et de formation continuée;
- 5° d'un centre psycho-médico-social organisé par la Communauté française;
- 6° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;
- 7° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;
- 8° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

Art. 69. Lorsque le choix du membre du personnel porte sur un des organismes visés à l'article 68, alinéa 2, 6° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme. En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 68, alinéa 2, 1° à 5°.

Art. 70. Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches en relation avec sa fonction.

Art. 71. Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 69, un dossier est transmis par le chef d'établissement aux Services du Gouvernement. Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible ainsi que l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 68, alinéa 2, 6° à 8°.

Art. 72. § 1^{er}. Le Gouvernement affecte, selon les cas, le membre du personnel concerné auprès de son établissement ou, le met à disposition conformément à l'article 68, alinéa 2.

§ 2. Si aucun choix ne figure dans le dossier, le Gouvernement met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 68, alinéa 2, 1° à 5°. Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

Art. 73. Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 68, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

Art. 74. Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté. Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

Art. 75. Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

CHAPITRE II. — *De l'enseignement subventionné par la Communauté française*

Section 1^{re} — Du personnel de l'enseignement

Art. 76. La présente section est applicable aux membres du personnel féminin, définitif ou temporaire, en activité de service visés par le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidie de l'enseignement officiel subventionné et par le décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut du personnel subsidie de l'enseignement libre subventionné, par les titres III et IV du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et par les titres IV et V de la quatrième partie du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'enseignement supérieur artistique organisé en écoles supérieures artistiques (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants).

Art. 77. Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le chef d'établissement propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au pouvoir organisateur d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son établissement à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le chef d'établissement propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

- 1° d'un établissement scolaire du même pouvoir organisateur;
- 2° des services administratifs du même pouvoir organisateur;
- 3° d'un établissement scolaire d'un autre pouvoir organisateur, selon le cas, de l'entité ou du centre d'enseignement secondaire si le membre du personnel relève de l'enseignement libre;
- 4° des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interosseux ou la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné;
- 5° d'un centre psycho-médico-social subsidié par la Communauté française.

Le membre du personnel ne peut faire le choix que d'un centre relevant d'un pouvoir organisateur du même réseau et du même caractère que le pouvoir organisateur auquel il appartient;

6° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

7° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

8° selon le cas, de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère confessionnel, de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs d'enseignement libre subventionné de caractère non confessionnel, de l'organe représentant les pouvoirs publics subventionnés organisant des écoles fondamentales, primaires et maternelles ordinaires ou spéciales et des écoles secondaires spéciales, de l'organe représentant les pouvoirs publics subventionnés organisant des écoles secondaires. Pour l'application du présent alinéa, on entend par « organe », les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs tels que définis par l'article 5bis de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

9° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel. La mise à disposition du membre du personnel ne pourra avoir lieu qu'à la condition qu'il ne soit plus exposé au risque constaté.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

Art. 78. Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition conformément à l'article 77, alinéa 2, 3° et 5° à 9°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme ou du pouvoir organisateur.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 77, alinéa 2, 1° et 2° ou 5°, dans l'hypothèse où le centre psycho-médico-social relève du même pouvoir organisateur.

Art. 79. Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches pédagogiques ou administratives. Aucune tâche de surveillance ne peut être confiée au membre du personnel, à l'exception des heures d'études inscrites dans l'horaire de l'élève.

Les heures d'études visées à l'alinéa précédent peuvent être confiées au membre du personnel pour l'accomplissement de tâches pédagogiques uniquement.

Art. 80. § 1^{er}. Le pouvoir organisateur affecte le membre du personnel concerné auprès de son établissement conformément à l'article 77 ou le met à disposition en application de l'article 77, alinéa 2, le cas échéant, après réception de l'accord visé à l'article 78.

En cas d'application de l'article 77, alinéa 2, 4°, la mise à disposition est réalisée dès la réception de l'accord du Gouvernement par le pouvoir organisateur.

§ 2. Si le membre du personnel n'a procédé à aucun choix, le pouvoir organisateur met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 77, alinéa 2, 1° et 2°. La mise à disposition d'office du membre du personnel à un centre psycho-médico-social visé par l'article 77, alinéa 2, 5°, ne peut se faire que dans l'hypothèse où ce dernier relève du Pouvoir organisateur.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un établissement où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

Art. 81. Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 78, un dossier est transmis par le pouvoir organisateur aux Services du Gouvernement. Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible, l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 77, alinéa 2, 3° et 5° à 9°, l'accord du pouvoir organisateur dans le cas visé par l'article 77, alinéa 2, 1° et 2°, ainsi que la déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions exigées par la présente section ont été remplies, la décision d'affectation, de mise à disposition ou la mise à disposition d'office du pouvoir organisateur et le cas échéant, la demande de mise à disposition du membre du personnel au sein des Services du Gouvernement.

Art. 82. Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 77, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

Art. 83. Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

Art. 84. Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

Section II. — Du personnel technique des centres psychomédico-sociaux

Art. 85. La présente section est applicable aux membres du personnel technique féminin définitif ou temporaire, en activité de service visés par les décrets du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés et fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

Art. 86. Lorsqu'un risque est constaté conformément à l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le directeur propose, en application de l'article 42, 2°, de la loi précitée, au Pouvoir organisateur d'affecter le membre du personnel concerné à d'autres tâches au sein de son centre à condition que cette affectation n'entraîne plus d'exposition au risque constaté.

Si cette affectation s'avère impossible, le directeur propose au pouvoir organisateur, conformément au choix du membre du personnel, de le mettre à la disposition :

1° d'un centre psycho-médico-social du même pouvoir organisateur;

2° d'un établissement du même pouvoir organisateur;

3° des services administratifs du même pouvoir organisateur;

4° des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux ou la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné;

5° d'un organisme d'éducation permanente agréé sur base du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général;

6° d'une organisation de jeunesse agréée sur base du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organismes de jeunesse;

7° selon le cas, de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement confessionnel ou de l'Association pour la promotion de formation en cours de carrière de l'enseignement non confessionnel.

8° selon le cas, de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés ou de l'organe représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés. Pour l'application du présent alinéa, on entend par « organe », les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs tels que définis dans l'article 5bis de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Si aucun des lieux proposés par le présent article ne permet, de l'avis spécialement motivé du médecin du travail et pour la période qu'il détermine, au membre du personnel d'exercer une activité sans exposition au risque, ce dernier est dispensé de travail.

Pendant toute la durée de cette dispense, le membre du personnel est rémunéré et en activité de service. Les mesures prévues dans le présent article prennent fin au plus tard au début de la période du congé de maternité.

Art. 87. Lorsque le choix du membre du personnel porte sur un des organismes visés à l'article 86, alinéa 2, 5° à 8°, ce dernier dispose d'un délai de dix jours calendrier à partir de la constatation du risque pour obtenir l'accord de l'organisme.

En l'absence d'accord, le membre du personnel choisit d'être mis à disposition conformément à l'article 86, alinéa 2, 1° à 3°.

Art. 88. Pour l'application de la présente section, il ne pourra être confié au membre du personnel que des tâches psychopédagogiques ou administratives.

Art. 89. § 1^{er}. Le pouvoir organisateur affecte selon le cas, le membre du personnel concerné, conformément à l'article 86, auprès de son centre ou le met à la disposition en application de l'article 86, alinéa 2, le cas échéant, après réception de l'accord visé à l'article 87.

§ 2. Si le membre du personnel n'a procédé à aucun choix, le pouvoir organisateur met d'office le membre du personnel à disposition conformément à l'article 86, alinéa 2, 1° à 3°.

En cas d'application de l'article 86, alinéa 2, 4°, la mise à disposition est réalisée dès la réception de l'accord du Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Cette mise à disposition ne peut se faire qu'à la condition que le bénéficiaire des services du membre du personnel ne soit pas situé à plus de 25 km du domicile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la mise à disposition du membre du personnel peut s'effectuer au-delà de 25 km si celui-ci était affecté dans un centre où le risque a été constaté situé à une distance supérieure sans toutefois pouvoir dépasser cette distance.

Art. 90. Dès que le risque est constaté ou au terme du délai de dix jours visé à l'article 87, un dossier est transmis par le pouvoir organisateur aux Services du Gouvernement.

Ce dossier mentionne notamment, le choix du membre du personnel lorsque l'affectation auprès de son établissement s'est avérée impossible, l'accord du bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 86, alinéa 2, 5° à 8°, la déclaration du pouvoir organisateur attestant que toutes les conditions exigées par la présente section ont été remplies, la décision d'affectation, de mise à disposition du pouvoir organisateur ou la mise à disposition d'office par le pouvoir organisateur et le cas échéant, la demande de mise à disposition auprès des Services du Gouvernement.

Art. 91. Un état d'activité est rédigé tous les mois par le bénéficiaire des services du membre du personnel visé à l'article 86, alinéa 2, et est transmis au Gouvernement.

Art. 92. Entre la constatation du risque et l'affectation ou la mise à disposition du membre du personnel, ce dernier peut, le cas échéant, être écarté.

Dès la constatation du risque et pendant toute la durée de sa nouvelle affectation ou de sa mise à disposition, le membre du personnel maintient sa rémunération et est en activité de service.

Les frais de déplacement engendrés par cette mise à disposition sont remboursés conformément à la législation applicable en la matière par le bénéficiaire des services du membre du personnel.

Le membre du personnel preste un horaire identique à celui presté avant la constatation du risque.

Art. 93. Lorsque la période d'exposition au risque prend fin, la décision d'affectation ou de mise à disposition cesse de produire ses effets.

TITRE VI. — Dispositions modificatives

Art. 94. A l'article 1^{er} du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné, modifié par les décrets des 24 juillet 1977 et 8 février 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1°, les termes « sauf pour ce qui est dit à l'article 24, § 3, alinéa 1^{er} » sont remplacés par les termes « sauf pour ce qui est mentionné aux articles 24, § 3, alinéa 1^{er}; 24bis et 30, § 2 »;

2° au point 2°, les termes « sauf pour ce qui est dit à l'article 24, § 3, alinéa 1^{er} » sont remplacés par les termes « sauf pour ce qui est mentionné aux articles 24, § 3, alinéa 1^{er}; 24bis et 30, § 2 ».

Art. 95. Au chapitre III, section 2, du même décret est inséré un article 24bis rédigé comme suit :

« Article 24bis. — Conformément à l'article 1^{er}, 1° et 2°, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné en qualité de temporaire prioritaire en application de l'article 24.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 96. A l'article 30 actuel du même décret, qui formera le § 1^{er}, est ajouté un § 2 rédigé comme suit :

« § 2. Conformément à l'article 1^{er}, 1° et 2°, le paragraphe 1^{er} est également applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail. »

Art. 97. L'article premier, § 2bis, du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné, introduit par le décret du 19 décembre 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« § 2bis. Par dérogation au § 1^{er}, le présent décret s'applique :

— aux membres du personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française pour ce qui est mentionné aux articles 34sexies et 42, § 5. »

Art. 98. Au chapitre III, section 2, du même décret, il est inséré un article 34sexies rédigé comme suit :

« Article 34sexies. — Conformément à l'article 1^{er}, § 2bis, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est engagé en qualité de temporaire prioritaire en application de l'article 34.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel engagé conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 99. A l'article 42 du même décret, modifié par le décret des 22 décembre 1994, 8 février 1999 et 19 décembre 2002, il est inséré un § 5 rédigé comme suit :

« § 5. Conformément à l'article 1^{er}, § 2*bis*, les paragraphes précédents sont également applicables aux membres du personnel en congé de maladie, maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail. »

Art. 100. Il est inséré dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, un article 18*bis*, rédigé comme suit :

« Article 18*bis*. — Le membre du personnel, classé dans le premier groupe visé à l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat, malade, en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné conformément à l'article 3 de l'arrêté du 22 juillet 1969 précité.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 101. Il est inséré dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité un article 31*bis* rédigé comme suit :

« Article 31*bis*. — Le membre du personnel, malade, en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné, conformément à l'article 37 en qualité de temporaire prioritaire.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 102. Le paragraphe 1^{er} de l'article 45 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993 et modifié par les arrêtés du Gouvernement du 4 juillet 1994 et du 9 janvier 1996 et par les décrets du 29 mars 2001 et du 20 décembre 2001, est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel en congé de maternité, de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est nommé à titre définitif. »

Art. 103. Au paragraphe 2 de l'article 25 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés sont apportées les modifications suivantes :

1° les termes « ou en incapacité de travail causée par un accident du travail » sont insérés entre les termes « en congé de maternité » et les termes « ou en congé de maladie »;

2° les alinéas suivants sont ajoutés :

« Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 104. Au paragraphe 2 de l'article 32 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés est apportée la modification suivante :

1° les termes « ou en incapacité de travail causée par un accident du travail » sont insérés entre les termes « en congé de maternité » et les termes « ou en congé de maladie ».

Art. 105. Au paragraphe 2 de l'article 33 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés sont apportées les modifications suivantes :

1° les termes « ou en incapacité de travail causée par un accident du travail » sont insérés entre les termes « en congé de maternité » et les termes « ou en congé de maladie »;

2° les alinéas suivants sont ajoutés :

« Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel engagé conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 106. Au paragraphe 2 de l'article 43 du décret du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés, les termes « en incapacité de travail causée par un accident du travail » sont insérés entre les termes « en congé de maternité » et les termes « ou en congé de maladie ».

Art. 107. Le paragraphe 3 de l'article 20 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 fixant le statut des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psychomédico-sociaux, modifié par l'arrêté de l'Exécutif du 30 avril 1993 et remplacé par le décret du 31 janvier 2002, est complété par les alinéas suivants :

« Le membre du personnel, classé visé au paragraphe 2, point 1, malade, en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est désigné.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 108. L'article 44 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 précité est complété par l'alinéa suivant :

« Le stagiaire en congé de maternité, de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est nommé à titre définitif. »

Art. 109. A l'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et aux emplois des Hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, les termes « sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10*bis* et 12, § 3 » sont insérés après les termes « catégorie du personnel administratif des Hautes Ecoles ».

Art. 110. Il est inséré dans le décret du 25 juillet 1996 précité un article 10*bis* rédigé comme suit :

« Article 10*bis*. — Conformément à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail visé à l'article 10, alinéa 2, est désigné ou engagé pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 111. Il est inséré à l'article 12 du décret du 25 juillet 1996, un paragraphe 3, rédigé comme suit :

« § 3. Conformément à l'article 1^{er}, alinéa 1, le présent article est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail. »

Art. 112. A l'article 1^{er} du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1°, les termes « sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10*bis* et 12, § 3, du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et aux emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française » sont insérés après les termes « Hautes Ecoles subventionnées par la Communauté française »;

2° le troisième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

« Il ne s'applique pas au personnel contractuel des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française. Il ne s'applique pas au personnel, qui dans les Hautes Ecoles subventionnées par Communauté française, ne bénéficie pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10*bis* et 12, § 3, du décret du 25 juillet 1996 précité. »

Art. 113. A l'article 61 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique (organisé en Ecole supérieures) des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) sont apportées les modifications suivantes :

1° au point 1°, les termes « sauf pour ce qui est mentionné aux articles 108, § 1^{er}, 128*bis*, 233, § 1^{er}, 255*bis*, 363, § 1^{er} et 385*bis* » sont insérés après les termes « Ecoles supérieures des Arts subventionnées par la Communauté française ».

2° le troisième alinéa est remplacé par l'alinéa suivant :

« Elles ne s'appliquent pas au personnel contractuel des Ecoles supérieures des Arts organisées par la Communauté française. Elles ne s'appliquent pas au personnel qui, dans les Ecoles supérieures des Arts subventionnées, ne bénéficie pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française sauf pour ce qui est mentionné aux articles 108, § 1^{er}, 128*bis*, 233, § 1^{er}, 255*bis*, 363, § 1^{er} et 385*bis*. »

Art. 114. Au paragraphe 1^{er} de l'article 108 du décret du 20 décembre 2001 précité, sont insérés les alinéas suivants :

« Conformément à l'article 61, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail visé à l'alinéa 2 est désigné pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 4 sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 115. Il est inséré dans le décret du 20 décembre 2001 précité un article 128*bis* rédigé comme suit :

« Article 128*bis*. — Conformément à l'article 61, la présente section est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail. »

Art. 116. Au paragraphe 1^{er} de l'article 233 du décret du 20 décembre 2001, sont insérés les alinéas suivants :

« Conformément à l'article 61, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail qui fait l'objet d'une nouvelle désignation conformément à l'article 1^{er} est désigné pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 2 sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 117. Il est inséré dans le décret du 20 décembre 2001 précité un article 255*bis* rédigé comme suit :

« Article 255*bis*. — Conformément à l'article 61, la présente section est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail. »

Art. 118. Au paragraphe 1^{er} de l'article 363 du décret du 20 décembre 2001, il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Conformément à l'article 61, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail qui fait l'objet d'une nouvelle désignation conformément à l'article 2 est engagé pour une durée indéterminée.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit sa désignation ou son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel désigné ou engagé conformément à l'alinéa 1^{er} sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret. »

Art. 119. Il est inséré dans le décret du 20 décembre 2001 précité un article 385*bis* rédigé comme suit :

« Article 385*bis*. — Conformément à l'article 61, la présente section est applicable aux membres du personnel en congé de maternité, en congé de maladie ou en incapacité de travail causée par un accident du travail. »

Art. 120. L'article 320, 12°, du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française est remplacé par le texte suivant :

« 12° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté française. »

TITRE VII. — Dispositions abrogatoires et finales

Art. 121. L'article 5 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 16 septembre 1968, est abrogé.

Art. 122. L'article 6 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, modifié par l'arrêté royal du 22 mars 1985 et par l'arrêté du Gouvernement du 10 juin 1993, est abrogé.

Art. 123. Sont abrogés dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 relatif aux vacances et aux congés des membres stagiaires ou nommés à titre définitifs du personnel technique des centres psychomédico-sociaux de l'Etat, des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection :

- 1° l'article 6;
- 2° l'article 8.

Art. 124. Le chapitre III de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 7 novembre 1991 relatif au congé parental et au congé pour motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des centres psychomédico-sociaux organisés par la Communauté française est abrogé.

Art. 125. Le chapitre III de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté est abrogé.

Art. 126. Sont abrogés dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1^{er} décembre 1993 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés aux membres du personnel soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 25 octobre 1971, fixant le statut des maîtres de religion, des professeurs de religion et des inspecteurs de religion des religions catholique, protestante, israélite, orthodoxe et islamique des établissements d'enseignement de la Communauté française :

- 1° l'article 7;
- 2° l'article 8.

Art. 127. A l'article 320 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, les points 8 et 9 sont abrogés.

Art. 128. Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 29 mai 1972 relatif aux jours de congé rémunéré de maladie et de maternité des membres du personnel directeurs et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, désignés à titre temporaire, des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal modifié par l'arrêté de l'Exécutif du 2 octobre 1991, par les arrêtés du Gouvernement du 16 septembre 1993 et du 28 août 1995 et par le décret du 4 février 1997; 2° l'arrêté royal du 13 octobre 1978 relatif aux congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement subventionné;

3° l'arrêté royal du 28 novembre 1978 relatif aux congés exceptionnels pour cas de force majeure des membres du personnel subsidiaires;

4° l'arrêté royal du 14 janvier 1979 relatif aux congés de circonstances accordés à certains membres du personnel temporaire des établissements d'enseignement de l'Etat;

5° l'arrêté royal du 27 février 1979 relatif aux congés exceptionnels pour cas de force majeure des membres du personnel des centres psycho-médico-sociaux et offices d'orientation scolaire et professionnelle subventionnés; 6° l'arrêté royal du 1^{er} octobre 1985 relatif au congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle, accordé aux membres temporaire du personnel technique des centres psychomédico-sociaux de l'Etat;

7° l'arrêté royal du 12 novembre 1986 relatif au congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle accordé à certains membres temporaire du personnel des établissements d'enseignement de l'Etat;

8° l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 7 novembre 1991 relatif au congé parental et au congé pour des motifs impérieux d'ordre familial accordés à certains membres subsidiés du personnel des établissements d'enseignement subventionnés;

9° l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 30 décembre 1991 relatif aux congés de circonstances accordés aux membres du personnel temporaire de l'enseignement subventionné par la Communauté française;

10° l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 30 décembre 1991 relatif aux congés de circonstances accordés aux membres du personnel définitif de l'enseignement subventionné de la Communauté française.

Art. 129. Le présent décret entre en vigueur au 1^{er} septembre 2003 à l'exception des articles 94 à 99 et des articles 109, 110, 111, 112, 113, 116, 117, 118 et 119 du présent décret qui produisent leurs effets à partir du 1^{er} septembre 2002.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.
Bruxelles, le 8 mai 2003.

Le Ministre-Président, chargé des Relations internationales,
H. HASQUIN

Le Ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports
R. DEMOTTE

Le Ministre de l'Enfance, chargé de l'Enseignement fondamental, de l'Accueil et des Missions confiées à l'O.N.E.
J.-M. NOLLET

Le Ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial,
P. HAZETTE

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de promotion sociale et de la Recherche scientifique,
Mme F. DUPUIS

Le Ministre des Arts et des Lettres et de l'Audiovisuel,
R. MILLER

La Ministre de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,
Mme N. MARECHAL

—
Note

(1) *Session 2002-2003* :

Documents du Conseil. — Projet de décret, n° 392-1. — Amendements de commission, n° 392-2. — Rapport, n° 392-3. *Compte rendu intégral.* — Discussion et adoption. — Séance du 6 mai 2003.

(2) Décret visant à transposer en droit belge les directives suivantes :

- Directive 92/85/CEE du Conseil des Communautés européennes du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail;

- Directive 96/34/CE du Conseil des Communautés européennes du 3 juin 1996 concernant l'Accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICEF, le CEEP et la CES.

—
VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2003 — 2601

[C — 2003/29337]

8 MEI 2003. — Decreet tot wijziging van de geldende bepalingen inzake verlof en tot inrichting van de moederschapsbescherming (1) (2)

De Raad van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen wat volgt :

TITEL I. — Inspectie, het bestuurs- en onderwijzend personeel, het opvoedend hulppersoneel, het psychologisch personeel, het sociaal personeel en het paramedisch personeel

HOOFDSTUK I. — Omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden

Artikel 1. Artikel 5 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 april 1977 en bij het besluit van de Regering van 8 mei 1998, wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 5. De in voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969 bedoelde vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden in dienstactiviteit krijgen een uitzonderlijk verlof binnen de volgende perken :

a) voor het huwelijk van het personeelslid : vier werkdagen;

b) voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : tien werkdagen;

c) voor het overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de 1ste graad van het personeelslid of van de persoon met wie hij samenleeft : vier werkdagen;

d) voor het huwelijk van een kind van het personeelslid, van het kind van de echtgenoot van het personeelslid of van een kind van de persoon met wie hij samenleeft : twee werkdagen;

e) voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in enig welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid : twee werkdagen;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dit verlof eveneens verleend bij het overlijden van een bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft.

f) voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in de 2de graad of 3de graad, die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid : één werkdag;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dit verlof eveneens verleend bij het overlijden van een bloed- of aanverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft.

Die uitzonderlijke verloven worden bezoldigd en gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

De voornoemde verloven moeten door het personeelslid genomen worden binnen de zeven kalenderdagen voor of na de gebeurtenis waarvoor het verlof hem verleend wordt. Ze kunnen gesplitst worden.

In afwijking van vorig lid, moet het in punt b) vernoemd verlof door het personeelslid genomen worden binnen de twintig kalenderdagen voor of na de gebeurtenis waarvoor het verlof hem verleend wordt. Het kan gesplitst worden.

Voor de toepassing van dit artikel moet men onder «werkdagen» schooldagen verstaan. »

Art. 2. Artikel 5bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 15 april 1977, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 5bis. Behalve de verlofdagen bedoeld in artikel 5, kunnen de in voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969 bedoelde vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden in dienstactiviteit, uitzonderlijke verlofdagen krijgen wegens overmacht, die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant, bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

De noodzaak van de aanwezigheid van het personeelslid bij de in het vorig lid bedoeld persoon wordt bewezen aan de hand van een dokterattest.

De duur van deze verloven is tot vier werkdagen per kalenderjaar beperkt.

Deze duur kan evenwel tot acht dagen gaan wanneer een ziekte of een ongeval het kind van het personeelslid of van de persoon met wie hij samenleeft aangaat en wanneer dat kind nog geen twaalf jaar oud is. In het geval het personeelslid getrouwd zou zijn of met iemand samen zou leven, wordt door de werkgever een attest geleverd dat bewijst dat de echtgenoot of de persoon met wie het personeelslid samenleeft effectief alle uitzonderlijke verlofdagen gebruikt heeft waarover hij in voorkomend geval kan beschikken; deze worden bezoldigd en gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

De voornoemde verlofdagen kunnen gesplitst worden.

Het in het tweede lid bedoeld attest zal voor elke aanvraag om verlofdagen geëist worden.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder «werkdagen» schooldagen verstaan worden. »

Art. 3. In artikel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 januari 1988 en bij het besluit van de Regering van 10 juni 1993, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° punt a wordt als volgt aangevuld :

« wanneer twee of meerdere verlofperiodes om dwingende familiale redenen slechts door zaterdagen, zondagen of feestdagen gescheiden zijn, bedraagt de totale duur van het toegekend verlof zaterdagen, zondagen en feestdagen; »;

2° artikel 9 wordt met het volgend lid aangevuld : « Het in punt a bedoeld verlof wordt eveneens verleend aan de tijdelijke personeelsleden in dienstactiviteit. »

HOOFDSTUK II. — *Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij*

Art. 4. Artikel 13bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 15 april 1977 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 12 november en 15 december 1986, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 13bis. De in voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969 bedoelde vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden, in dienstactiviteit, kunnen verlof krijgen voor opvang met het oog op de adoptie van een kind dat nog geen twaalf jaar oud is.

De maximale duur van dat verlof wordt vastgesteld op zes weken.

De maximale duur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kindertoeslagen voor de loonarbeiders of overeenkomstig artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Het opvangverlof wordt toegekend aan het personeelslid dat het aanvraagt; indien hij gehuwd is en de echtgenoten hetzij personeelslid zijn van het georganiseerd onderwijs of van het onderwijs gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, hetzij lid zijn van dat personeel en lid van het personeel van de psycho-medisch-sociale centra georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, kan het verlof, op de aanvraag van de adoptanten, onder hen verdeeld worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan enkel hij het verlof genieten.

Dat verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld. »

Art. 5. In hetzelfde besluit wordt een artikel 13ter ingevoegd, als volgt opgesteld :

« Artikel 13ter. Het opvangverlof begint op de datum waarop het kind effectief in het tehuis opgevangen wordt. Het bewijs moet blijken uit een getuigschrift van domiciliëring, opgesteld door het gemeentebestuur.

In afwijking van lid 1, begint het opvangverlof op de dag waarop het personeelslid naar het buitenland vertrekt, op voorwaarde dat de adoptie gebeurt bij de terugkeer naar België. Indien er evenwel blijkt dat bij de terugkeer geen adoptie gebeurd is, wordt deze verlofperiode omgezet in een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Het verlof kan in geen geval de duur van de terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden die het

vastbenoemd personeelslid kan aanvragen, overschrijden krachtens de reglementaire bepalingen die op hem van toepassing zijn. Deze terbeschikkingstelling loopt alleszins ten einde bij het verstrijken van de periode waarvoor het opvangverlof aangevraagd was.

Voor het in artikel 13bis bedoeld tijdelijk personeelslid, indien blijkt bij de terugkeer dat er geen adoptie gebeurd is, wordt de verlofperiode beschouwd als een schorsing van aanstelling. Als een vaste benoeming tijdens het opvangverlof gebeurt, wordt die behouden. Het personeelslid wordt dan onderworpen aan de bepalingen van het vorig lid. »

HOOFDSTUK III. — *Moederschapsrust*

Art. 6. In hetzelfde besluit wordt in de plaats van hoofdstuk XIII met de artikelen 51 tot 56, een nieuw hoofdstuk XIII ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk XIII – Moederschapsrust

Artikel 51. Het vrouwelijk vastbenoemd en tijdelijk personeelslid, in dienstactiviteit, geniet de moederschapsrust bepaald in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onverminderd lid 3 van dit artikel wordt de moederschapsrust gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

De periodes van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende de zes of acht weken in geval van meervoudige geboorte, voor de zevende dag die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden als ze niet gevolgd worden door de hervatting van een ambt gedurende die periode, voor het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene in moederschapsrust omgezet.

De bezoldiging die verschuldigd is voor de periode gedurende welke de betrokkene moederschapsrust geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

Lid 4 van dit artikel is niet van toepassing op de tijdelijke vrouwelijke personeelsleden.

Art. 52. Wanneer het vrouwelijk personeelslid het zwangerschapsverlof heeft opgedaan en de bevalling na de voorspelde datum komt, wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Gedurende die periode bevindt het vrouwelijk personeelslid zich in moederschapsrust.

In afwijking van artikel 51, lid 4, is de bezoldiging verschuldigd behalve voor de leden van het tijdelijk personeel.

Art. 53. Tijdens een periode van zwangerschap of borstvoeding, kan het vrouwelijk personeelslid geen bijkomend werk verrichten.

Als bijkomend werk wordt beschouwd, voor de toepassing van dit artikel, elk werk dat uitgevoerd wordt buiten de prestaties van het personeelslid voor de zwangerschap of de borstvoeding.

In afwijking van vorig lid, wordt het feit zijn urenlast aan te vullen niet beschouwd als bijkomend werk.

Art. 54. Het vrouwelijk personeelslid dat in dienstactiviteit is, verkrijgt op zijn aanvraag het nodig verlof om zich naar de zwangerschapsonderzoeken te begeven en die te ondergaan als die niet buiten de diensturen kunnen plaatsnemen. De aanvraag van het personeelslid moet samengaan met een nuttig bewijs. Het verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 55. Artikel 51 is niet van toepassing bij een miskraam die voor de 181ste zwangerschapsdag voorkomt.

Art. 56. § 1. Als tussen de datum van de bevalling en het einde van de moederschapsrust de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op zijn aanvraag een vaderschapsverlof met het oog op de opvang van het kind.

In het geval de moeder zou overlijden, zou de duur van het vaderschapsverlof maximaal gelijk zijn aan de duur van de moederschapsrust die door de moeder nog niet is opgedaan. Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat een vaderschapsverlof wil genieten, informeert de Regering schriftelijk ervan binnen de zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. Dat geschreven stuk vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en zijn vermoedelijke duur. Een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder wordt zo vlug mogelijk ingediend.

In het geval de moeder in het ziekenhuis zou opgenomen zijn, kan het personeelslid dat de vader van het kind is het vaderschapsverlof genieten in de volgende gevallen :

1° het pasgeboren kind moet van het ziekenhuis ontslaan zijn;

2° de ziekenhuisopname van de moeder moet meer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet voor de zevende dag beginnen volgend op de dag van de geboorte van het kind en eindigt op het moment waarop de ziekenhuisopname van de moeder beëindigt en ten laatste op het einde van het deel van de moederschapsrust dat door moeder nog niet is opgedaan.

§ 2. Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wil genieten, brengt de Regering ervan schriftelijk op de hoogte binnen de zeven dagen vanaf de ziekenhuisopname van de moeder. Dat geschreven stuk vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de vermoedelijke duur ervan.

De aanvraag om verlof gaat samen met een getuigschrift van de duur van de ziekenhuisopname van de moeder boven de zeven dagen die volgen op de datum van bevalling en de datum waarop het pasgeboren kind uit het ziekenhuis is ontslaan.

Het vaderschapsverlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. In afwijking van vorig lid wordt het tijdelijk personeelslid niet bezoldigd.

Art. 7. In hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk XIV ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk XIV. Pauzes voor borstvoeding

Art. 57. Dit hoofdstuk is van toepassing op de leden van het vastbenoemd en tijdelijk vrouwelijk personeel, in dienstactiviteit, bedoeld in voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de pauzes voor borstvoeding gelijkgesteld met verloven.

Art. 58. Het vrouwelijk personeelslid heeft, volgens de bij de artikelen 61 tot 67 van dit besluit bedoelde bepalingen, het recht pauzes te krijgen om haar kind met moedermelk te voeden of haar melk af te kolven.

Art. 59. Om te zogen of af te kolven gebruikt het personeelslid een discrete plaats, goed verlucht, goed verlicht, proper en gunstig verwarmd, die in uitvoering van artikel 88, lid 5, van het algemeen reglement voor de bescherming van het werk en het welzijn op het werk, door het hoofd van de instelling ter beschikking gesteld wordt opdat ze de mogelijkheid zou hebben al liggend te rusten in gunstige omstandigheden.

In afwijking van vorig lid kunnen het personeelslid en het hoofd van de instelling een andere plaats verkiezen waar het personeelslid zoekt of afkolft.

Art. 60. De pauze om te zogen bedraagt een half uur.

Het personeelslid waarvan de prestaties 4 uur of meer bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op een pauze op die dag.

Het personeelslid waarvan de prestaties minstens 7 uur 30 bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op twee pauzes op die dag.

De duur van de in het 2de en 3de lid van dit artikel bedoelde pauze(s) is inbegrepen in de duur van de prestaties van de werkdag.

Art. 61. De totale duur gedurende welke het personeelslid het recht heeft pauzes te nemen om te zogen, bedraagt twaalf maanden vanaf de geboorte van het kind.

Art. 62. In uitzonderlijke omstandigheden gebonden met de gezondheidstoestand van het kind bewezen door een medisch getuigschrift kan de totale duur gedurende welke een personeelslid het recht heeft pauzes te nemen om te zogen maximaal met twee maanden verlengd worden.

Art. 63. Het (de) tijdstip(pen) van de dag waarop het personeelslid een pauze(s) kan nemen om te zogen is(zijn) te bepalen door hem en het hoofd van de instelling.

Art. 64. Het personeelslid dat pauzes wenst te krijgen om te zogen, brengt het hoofd van de instelling twee maanden op voorhand ervan op de hoogte. De termijn van twee maanden kan in overleg verminderd worden.

De mededeling van de waarschuwing gebeurt per aangetekende brief of door een geschreven stuk in te dienen dat de handtekening van het hoofd van de instelling draagt.

Art. 65. Het recht op pauzes om te zogen wordt toegekend mits een bewijs dat het personeelslid de borst geeft.

Het bewijs van borstvoeding wordt ingediend vanaf het begin van de uitoefening van het recht op pauzes om te zogen, naar keuze van het personeelslid, door een medisch getuigschrift van een consultatiecentrum voor zuigelingen of door een medisch getuigschrift.

Een attest of een medisch getuigschrift moet daarna door het personeelslid elke maand ingediend worden op de datum waarop het recht op een pauze(s) om te zogen voor het eerst werd uitgeoefend. »

Art. 7. Hoofdstuk XIII met de artikelen 53, 54, 55 en 56 van hetzelfde besluit wordt hoofdstuk XV met de artikelen 66, 67, 68 en 69.

Art. 8. Artikel 16, § 3, van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs, gewijzigd bij het koninklijk besluit van de Regering van 16 september 1993, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 3. Voor de toepassing van dit artikel en in afwijking van § 2, wordt het tijdelijk aangesteld vrouwelijk personeelslid geacht effectief in dienstactiviteit te zijn gedurende de hele periode van moederschapsrust voor zover deze dagen gelegen zijn in de periode van aanstelling. »

HOOFDSTUK V. — *Ouderschapsverlof*

Art. 9. Het opschrift van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 2 januari 1992 betreffende het ouderschapsverlof en het verlof om dwingende familiale redenen toegestaan aan personeelsleden van de onderwijsinrichtingen van de Gemeenschap, wordt als volgt gewijzigd :

« Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 2 januari 1992 betreffende het ouderschapsverlof toegestaan aan sommige personeelsleden van de onderwijsinrichtingen van de Gemeenschap. »

Art. 10. In artikel 3 van hetzelfde besluit worden de woorden «verlof toegestaan worden binnen de 12 maanden volgend op de geboortedatum van het kind waarvan het vader of moeder is» vervangen door de woorden «verlof toegestaan worden genomen vooraleer het kind waarvan het vader of moeder is of dat het geadopteerd heeft twaalf jaar bereikt heeft».

Art. 11. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden «verlof toegestaan worden binnen het jaar volgend op de geboortedatum van het kind waarvan het vader of moeder is» vervangen door de woorden «verlof toegestaan genomen vooraleer het kind waarvan het vader of moeder is of dat het geadopteerd heeft twaalf jaar bereikt heeft».

Art. 12. Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 6. Zijn maximale duur bedraagt drie maanden na de geboorte of de adoptie van het kind. Het wordt genomen met volle dagen en per periodes van een minimale duur van één maand. »

TITEL II. — *Leermeesters, leraars en inspecteurs katholieke en protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst der inrichtingen van de Franse Gemeenschap*

HOOFDSTUK I. — *Omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden*

Art. 13. In artikel 4 van het koninklijk besluit van 8 juli 1976 genomen ter uitvoering van artikel 40 van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst van de inrichtingen van de Franse Gemeenschap, worden de woorden « en de hoofdstukken XIII en XIV » ingevoegd tussen de woorden « van de hoofdstukken II tot X » en de woorden « van het koninklijk besluit van 15 januari 1974. »

HOOFDSTUK II. — *Ouderschapsverlof*

Art. 14. Het opschrift van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 1 december 1993 betreffende het ouderschapsverlof en het verlof om dwingende familiale redenen toegestaan aan personeelsleden die onderworpen zijn aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdiensten van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap wordt als volgt gewijzigd :

« Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 1 december 1993 betreffende het ouderschapsverlof toegestaan aan personeelsleden die onderworpen zijn aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdiensten van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap. »

Art. 15. In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de woorden « verlof bekomen binnen de twaalf maanden volgend op de datum van de geboorte van het kind wiens vader of moeder hij/zij is » vervangen door de volgende woorden « verlof bekomen dat genomen wordt vooraleer het kind wiens vader of moeder hij/zij is of dat hij geadopteerd heeft de leeftijd van twaalf jaar bereikt heeft ».

Art. 16. In artikel 3 van hetzelfde besluit worden de woorden « verlof bekomen in de loop van het jaar volgend op de datum van de geboorte van het kind wiens vader of moeder hij/zij is » vervangen door de volgende woorden « verlof bekomen dat genomen wordt vooraleer het kind wiens vader of moeder hij/zij is of dat hij geadopteerd heeft de leeftijd van twaalf jaar bereikt heeft ».

Art. 17. Artikel 5 van hetzelfde besluit wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 5. Zijn duur bedraagt maximaal drie maanden na de geboorte of de adoptie van een kind. Het verlof wordt per volle dagen genomen en per periodes van een minimale duur van één maand. »

TITEL III. — Technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra van de Franse Gemeenschap

Art. 18. Een hoofdstuk XVII, luidend als volgt, wordt ingevoegd in het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten :

« Hoofdstuk XVII. Toepassing van dit besluit op de leden van het tijdelijk technisch personeel in dienstactiviteit.

Artikel 62. Dit besluit is van toepassing op de leden van het tijdelijk personeel in dienstactiviteit met uitzondering van hoofdstuk I, artikel 2; hoofdstuk II, artikelen 9, b), 9, c), 10, 11 en 12; hoofdstuk V; hoofdstuk VI; hoofdstuk VII; hoofdstuk IX; hoofdstuk XII en hoofdstuk XIV.

Voor de toepassing van hoofdstuk XV van voornoemd koninklijk besluit worden de leden van het vrouwelijk tijdelijk personeel niet bezoldigd. »

HOOFDSTUK I. — Omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 19. Artikel 4 van voornoemd koninklijk besluit wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 4. De in het eerste lid bedoelde personeelsleden in dienstactiviteit krijgen een uitzonderlijk verlof binnen de volgende perken :

- a) voor het huwelijk van het personeelslid : vier werkdagen;
- b) voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : tien werkdagen;
- c) voor het overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de 1ste graad van het personeelslid of van de persoon met wie hij samenleeft : vier werkdagen;
- d) voor het huwelijk van een kind van het personeelslid, van het kind van de echtgenoot van het personeelslid of van een kind van de persoon met wie hij samenleeft : twee werkdagen;
- e) voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in enig welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid : twee werkdagen;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dit verlof eveneens verleend bij het overlijden van een bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft.

f) voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in de 2de graad of 3de graad, die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid : een werkdag;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dit verlof eveneens verleend bij het overlijden van een bloed- of aanverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft.

Die uitzonderlijke verloven worden bezoldigd en gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

De voornoemde verloven moeten door het personeelslid genomen worden binnen de zeven kalenderdagen voor of na de gebeurtenis waarvoor het verlof hem verleend wordt. Ze kunnen gesplitst worden.

In afwijking van het vorig lid, moet het in b) vernoemd verlof door het personeelslid genomen worden binnen de twintig kalenderdagen voor of na de gebeurtenis waarvoor het verlof hem verleend wordt. Het kan gesplitst worden.

Voor de toepassing van dit artikel moet men onder «werkdagen» werkingsdagen verstaan.»

Art. 20. Artikel 5 van hetzelfde besluit wordt door de volgende bepaling vervangen :

« Artikel 5. Behalve de verlofdagen bedoeld in artikel 4, kunnen de in artikel 1 bedoelde vastbenoemde en tijdelijke personeelsleden in dienstactiviteit, uitzonderlijke verlofdagen krijgen wegens overmacht, die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant, bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

De noodzaak van de aanwezigheid van het personeelslid bij de in het vorig lid bedoeld persoon wordt bewezen aan de hand van een dokterattest.

De duur van deze verloven is tot vier werkdagen per kalenderjaar beperkt.

Deze duur kan evenwel tot acht dagen gaan wanneer een ziekte of een ongeval het kind van het personeelslid of van de persoon met wie hij samenleeft aangaat en wanneer dat kind nog geen twaalf jaar oud is. In het geval het personeelslid getrouwd zou zijn of samen zou leven, wordt door de werkgever een attest geleverd dat bewijst dat de echtgenoot of de persoon met wie het personeelslid samenleeft effectief alle uitzonderlijke verlofdagen gebruikt heeft waarover hij in voorkomend geval kan beschikken; deze worden bezoldigd en gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

De voornoemde verlofdagen kunnen gesplitst worden.

Het in het tweede lid bedoeld attest zal voor elke aanvraag om verlofdagen geëist worden.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder «werkdagen» werkingsdagen verstaan worden. »

Art. 21. In artikel 9 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° lid 1, punt a), ingevoegd bij het besluit van de Regering van 11 april 1994 wordt als volgt aangevuld :

« wanneer twee of meerdere verlofperiodes om dwingende familiale redenen slechts door zaterdagen, zondagen of feestdagen gescheiden zijn, bedraagt de totale duur van het toegekend verlof zaterdagen, zondagen en feestdagen.»

2° in het laatste lid worden de woorden «geen enkel verlof toegekend krachtens lid 1, a), kan gesplitst worden » verwijderd.

HOOFDSTUK II. — *Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij*

Artikel 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 augustus 1985, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 13. De in dit besluit bedoelde personeelsleden, in dienstactiviteit, kunnen verlof krijgen voor opvang met het oog op de adoptie van een kind dat nog geen twaalf jaar oud is.

De maximale duur van dat verlof wordt vastgesteld op zes weken.

De maximale duur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kindertoelagen voor de loonarbeiders of overeenkomstig artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Het opvangverlof wordt toegekend aan het personeelslid dat het aanvraagt; indien hij gehuwd is en de echtgenoten hetzij personeelslid zijn van de georganiseerde psycho-medisch-sociale centra georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, hetzij lid zijn van dat personeel, hetzij lid zijn van het onderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, kan het verlof, op de aanvraag van de adoptanten, onder hen verdeeld worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan enkel hij het verlof genieten.

De duur van het verlof treedt evenwel niet op om de duur van de stage te vormen bepaald in artikel 34 van voornoemd koninklijk besluit van 27 juli 1979.

Dat verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld. »

Art. 22. In hetzelfde besluit wordt een artikel 13*bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 13*bis*. Het opvangverlof begint op de datum waarop het kind effectief in het tehuis opgevangen wordt. Het bewijs moet blijken uit een getuigschrift van domiciliëring, opgesteld door het gemeentebestuur.

In afwijking van lid 1, begint het opvangverlof op de dag waarop het personeelslid naar het buitenland vertrekt, op voorwaarde dat de adoptie gebeurt bij de terugkeer naar België. Indien er evenwel blijkt dat bij de terugkeer geen adoptie gebeurd is, wordt deze verlofperiode omgezet in een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Het verlof kan in geen geval de duur van de terbeschikkingstelling die het vastbenoemd personeelslid bedoeld in artikel 1 kan aanvragen, overschrijden krachtens de reglementaire bepalingen die op hem van toepassing zijn. Deze terbeschikkingstelling loopt alleszins ten einde bij het verstrijken van de periode waarvoor het opvangverlof aangevraagd was.

Voor het tijdelijk personeelslid, indien blijkt bij de terugkeer dat er geen adoptie gebeurd is, wordt de verlofperiode beschouwd als een schorsing van aanstelling. Als een definitieve vaste benoeming gebeurt tijdens het opvangverlof, wordt die behouden. Het personeelslid wordt dan onderworpen aan de bepalingen van het vorig lid. »

HOOFDSTUK III. — *Moederschapsrust*

Art. 23. Een hoofdstuk XV, luidend als volgt wordt in hetzelfde besluit ingevoegd :

« Hoofdstuk XV. Moederschapsrust

Artikel 48. Het in artikel 1 bedoeld vrouwelijk personeelslid, in dienstactiviteit, geniet op voorstelling van een medisch getuigschrift dat de vermoede bevallingsdatum vermeldt, een zwangerschapsrust van vijftien weken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

De periodes van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende de zes of acht weken in geval van meervoudige geboorte, voor de zevende dag die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden als ze niet gevolgd worden door de hervatting van ambt gedurende die periode, voor het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene in moederschapsrust omgezet.

De bezoldiging die verschuldigd is voor de periode gedurende welke de betrokkene moederschapsrust geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

Wanneer het vrouwelijke personeelslid het zwangerschapsverlof heeft opgedaan en de bevalling na de voorspelde datum komt, wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling. Gedurende die periode bevindt het vrouwelijk personeelslid zich in moederschapsrust.

In afwijking van lid 3, is de bezoldiging verschuldigd.

De moederschapsrust alsmede de periode die de moederschapsrust overschrijdt worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. De duur van dat verlof en deze periode treedt evenwel niet op voor het bepalen van de duur van de stage bedoeld in artikel 34 van voornoemd koninklijk besluit van 27 juli 1979.

Artikel 49. Tijdens een periode van zwangerschap of borstvoeding, kan het vrouwelijk personeelslid geen bijkomend werk verrichten.

Als bijkomend werk wordt beschouwd, voor de toepassing van dit artikel, elk werk dat uitgevoerd wordt buiten de prestaties van het personeelslid voor de zwangerschap of de borstvoeding.

In afwijking van vorig lid, wordt het feit zijn urenlast aan te vullen niet beschouwd als bijkomend werk.

Artikel 50. Het vrouwelijk personeelslid dat in dienstactiviteit is, verkrijgt op zijn aanvraag het nodig verlof om zich naar de zwangerschapsonderzoeken te begeven en die te ondergaan als die niet buiten de diensturen kunnen plaatsnemen. De aanvraag van het personeelslid moet samengaan met een nuttig bewijs. Het verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 51. Artikel 48 is niet van toepassing bij een miskraam die voor de 181ste zwangerschapsdag voorkomt.

Art. 52. § 1. Als tussen de datum van de bevalling en het einde van de moederschapsrust de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op zijn aanvraag een vaderschapsverlof met het oog op de opvang van het kind.

In het geval de moeder zou overlijden, zou de duur van het vaderschapsverlof maximaal gelijk zijn aan de duur van de moederschapsrust die door de moeder nog niet is opgedaan. Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat een vaderschapsverlof wil genieten, informeert de Regering schriftelijk ervan binnen de zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. Dat geschreven stuk vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en zijn vermoedelijke duur. Een uittreksel van het overlijdensakte van de moeder wordt zo vlug mogelijk ingediend.

In het geval de moeder in het ziekenhuis zou opgenomen zijn, kan het personeelslid dat de vader van het kind is het vaderschapsverlof genieten in de volgende gevallen :

1° het pasgeboren kind moet van het ziekenhuis ontslaan zijn;

2° de ziekenhuisopname van de moeder moet meer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet voor de zevende dag beginnen volgend op de dag van de geboorte van het kind en eindigt op het moment waarop de ziekenhuisopname van de moeder wordt beëindigd en ten laatste op het einde van het deel van de moederschapsrust dat door moeder nog niet is opgedaan.

§ 2. Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wil genieten, brengt de Regering ervan schriftelijk op de hoogte binnen de zeven dagen vanaf de ziekenhuisopname van de moeder. Dat geschreven stuk vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de vermoedelijke duur ervan.

De aanvraag om verlof gaat samen met een getuigschrift van de duur van de ziekenhuisopname van de moeder boven de zeven dagen die volgen op de datum van bevalling en de datum waarop het pasgeboren kind uit het ziekenhuis is ontslaan.

Het vaderschapsverlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. In afwijking van vorig lid wordt het tijdelijk personeelslid niet bezoldigd.

HOOFDSTUK IV. — *Pauzes voor borstvoeding*

Art. 24. Een hoofdstuk XVI, luidend als volgt, wordt in hetzelfde besluit ingevoegd :

« Hoofdstuk XVI Pauzes voor borstvoeding

Artikel 53. Dit hoofdstuk is van toepassing op de leden van het in artikel 1 bedoeld vrouwelijk personeel, in dienstactiviteit.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de pauzes voor borstvoeding gelijkgesteld met verloven.

Art. 54. Het vrouwelijk personeelslid heeft, volgens de bij de artikelen 56 tot 61 van dit besluit bedoelde bepalingen, het recht pauzes te krijgen om haar kind met moedermelk te voeden of haar melk af te kolven.

Art. 55. Om te zogen of af te kolven gebruikt het personeelslid een discrete plaats, goed verlucht, goed verlicht, proper en gunstig verwarmd, die in uitvoering van artikel 88, lid 5, van het algemeen reglement voor de bescherming van het werk en het welzijn op het werk, door de directeur van het centrum ter beschikking gesteld wordt opdat ze de mogelijkheid zou hebben al liggend te rusten in gunstige omstandigheden.

In afwijking van vorig lid kunnen het personeelslid en de directeur van het centrum een andere plaats verkiezen waar het personeelslid zoogt of afkolft.

Art. 56. De pauze om te zogen bedraagt een half uur.

Het personeelslid waarvan de prestaties 4 uur of meer bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op een pauze op die dag.

Het personeelslid waarvan de prestaties minstens 7 uur 30 bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op twee pauzes op die dag.

De duur van de in het 2de en 3de lid van dit artikel bedoelde pauze(s) is inbegrepen in de duur van de prestaties van de werkdag.

Art. 57. De totale duur gedurende welke het personeelslid het recht heeft pauzes te nemen om te zogen bedraagt twaalf maanden vanaf de geboorte van het kind.

Art. 58. In uitzonderlijke omstandigheden gebonden met de gezondheidstoestand van het kind bewezen door een medisch getuigschrift kan de totale duur gedurende welke een personeelslid het recht heeft pauzes te nemen om te zogen maximaal met twee maanden verlengd worden.

Art. 59. Het (de) tijdstip(pen) van de dag waarop het personeelslid een pauze(s) kan nemen om te zogen is(zijn) te bepalen door hem en de directeur van het centrum.

Art. 60. Het personeelslid dat pauzes wenst te krijgen om te zogen, brengt de directeur van het centrum twee maanden op voorhand ervan op de hoogte. De termijn van twee maanden kan in overleg verminderd worden.

De mededeling van de waarschuwing gebeurt per aangetekende brief of door een geschreven stuk in te dienen waarvan het dubbel door het hoofd van het centrum ondertekend is.

Art. 61. Het recht op pauzes om te zogen wordt toegekend mits een bewijs dat het personeelslid de borst geeft.

Het bewijs van borstvoeding wordt ingediend vanaf het begin van de uitoefening van het recht op pauzes om te zogen, naar keuze van het personeelslid, door een medisch getuigschrift van een consultatiecentrum voor zuigelingen of door een medisch getuigschrift.

Een attest of een medisch getuigschrift moet daarna door het personeelslid elke maand ingediend worden op de datum waarop het recht op een pauze(s) om te zogen voor het eerst werd uitgeoefend. »

HOOFDSTUK V. — *Ouderschapsverlof*

Art. 25. Het opschrift van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 7 november 1991 betreffende het ouderlijk verlof en het verlof om dwingende familiale redenen, toegestaan aan sommige personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra, wordt als volgt gewijzigd :

« Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 7 november 1991 betreffende het ouderschapsverlof toegestaan aan sommige personeelsleden van de psycho-medisch-sociale centra georganiseerd door de Franse Gemeenschap. »

Art. 26. In artikel 3 van hetzelfde besluit worden de woorden « verlof toegestaan worden binnen de 12 maanden volgend op de geboortedatum van het kind waarvan het vader of moeder is » vervangen door de woorden « verlof bekomen genomen vooraleer het kind waarvan het vader of moeder is of dat het geadopteerd heeft twaalf jaar bereikt heeft ».

Art. 27. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden « ouderlijk verlof bekomen binnen de 12 maanden volgend op de geboortedatum van het kind waarvan het vader of moeder is » vervangen door de woorden « verlof bekomen genomen vooraleer het kind waarvan het vader of moeder is of dat het geadopteerd heeft twaalf jaar bereikt heeft ».

Art. 28. Artikel 6 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 6. Zijn maximale duur bedraagt drie maanden na de geboorte of de adoptie van het kind. Het wordt genomen met volle dagen en per periodes van een minimale duur van één maand. »

TITEL IV. — Administratief personeel, vak-, meesters- en dienstpersoneel van de Rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaal onderwijs

HOOFDSTUK I. — Omstandigheidsverlof en verlof wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 29. Artikel 4 van het koninklijk besluit van 8 december 1967 genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 4. De in artikel 1 bedoelde personeelsleden krijgen een uitzonderlijk verlof binnen de volgende perken :

- a) voor het huwelijk van het personeelslid : vier werkdagen;
- b) voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : tien werkdagen;
- c) voor het overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de 1ste graad van het personeelslid of van de persoon met wie hij samenleeft : vier werkdagen;
- d) voor het huwelijk van een kind van het personeelslid, van het kind van de echtgenoot van het personeelslid of van een kind van de persoon met wie hij samenleeft : twee werkdagen;
- e) voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in enig welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid : twee werkdagen;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dit verlof eveneens verleend bij het overlijden van een bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft.

f) voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in de 2de graad of 3de graad, die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid : een werkdag;

Onder dezelfde voorwaarden wordt dit verlof eveneens verleend bij het overlijden van een bloed- of aanverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft.

Die uitzonderlijke verloven worden bezoldigd en gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

De voornoemde verloven moeten door het personeelslid genomen worden binnen de zeven kalenderdagen voor of na de gebeurtenis waarvoor het verlof hem verleend wordt. Ze kunnen gesplitst worden.

In afwijking van vorig lid, moet het in punt b) vernoemd verlof door het personeelslid genomen worden binnen de twintig kalenderdagen voor of na de gebeurtenis waarvoor het verlof hem verleend wordt. Het kan gesplitst worden.

Voor de toepassing van dit artikel moet men onder « werkdagen » de dagen verstaan begrepen tussen de maandag tot en met de vrijdag, met uitzondering van de wettelijke feestdagen en van 27 september. »

Art. 30. Artikel 4bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 december 1976 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 december 1981, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 4bis. Behalve de verlofdagen bedoeld in artikel 4, kunnen de in artikel 1 bedoelde personeelsleden uitzonderlijke verlofdagen krijgen wegens overmacht, die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant, bloedverwant van de persoon met wie het personeelslid samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

De noodzaak van de aanwezigheid van het personeelslid bij de in het vorig lid bedoeld persoon wordt bewezen aan de hand van een dokterattest.

De duur van deze verloven is tot vier werkdagen per kalenderjaar beperkt; ze worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

Deze duur kan evenwel tot acht werkdagen gaan wanneer een ziekte of een ongeval het kind van het personeelslid of van de persoon met wie hij samenleeft aangaat en wanneer dat kind mag geen twaalf jaar oud is. In het geval het personeelslid getrouwd zou zijn of samen zou leven, wordt door de werkgever een attest geleverd dat bewijst dat de echtgenoot of de persoon met wie het personeelslid samenleeft effectief alle uitzonderlijke verlofdagen gebruikt heeft waarover hij in voorkomend geval kan beschikken; deze worden bezoldigd en gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit.

De voornoemde verlofdagen kunnen gesplitst worden.

Het in het tweede lid bedoeld attest zal voor elke aanvraag om verlofdagen geëist worden.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder «werkdagen» de dagen verstaan worden begrepen tussen de maandag tot en met de vrijdag met uitzondering van de wettelijke feestdagen en van 27 september. »

Art. 31. Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 6. Het personeelslid kan op zijn aanvraag verlof bekomen vooraleer het kind waarvan hij de vader of de moeder is de leeftijd van twaalf jaar bereikt heeft.

Zijn maximale duur bedraagt drie maanden na de geboorte van het kind. Het wordt genomen per volle dagen en per periodes van een minimale duur van één maand.

Het wordt niet bezoldigd en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. »

Art. 32. Artikel 7, lid 1, punt a), van hetzelfde besluit, wordt als volgt aangevuld :

« wanneer twee of meerdere verlofperiodes om dwingende familiale redenen slechts door zaterdagen, zondagen of feestdagen gescheiden zijn, bedraagt de totale duur van het toegekend verlof zaterdagen, zondagen en feestdagen. »

HOOFDSTUK II. — *Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij*

Art. 33. Artikel 8bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 16 december 1981, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Artikel 8bis. De personeelsleden kunnen verlof krijgen voor opvang met het oog op de adoptie van een kind dat nog geen twaalf jaar oud is.

De maximale duur van dat verlof wordt vastgesteld op zes weken.

De maximale duur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kindertoeslagen voor de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Het opvangverlof wordt toegekend aan het personeelslid dat het aanvraagt; indien het personeelslid gehuwd is en zijn echtgenote eveneens een opvangverlof kan genieten, mag het verlof op aanvraag van de adoptanten gesplitst worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adopteert, kan enkel hij het verlof genieten.

Dat verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld. »

Art. 34. In hetzelfde besluit wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 8ter. Het opvangverlof begint op de datum waarop het kind effectief in het tehuis opgevangen wordt. Het bewijs moet blijken uit een getuigschrift van domiciliëring, opgesteld door het gemeentebestuur.

In afwijking van het vorig lid, begint het opvangverlof op de dag waarop het personeelslid naar het buitenland vertrekt, op voorwaarde dat de adoptie gebeurt bij de terugkeer naar België. Indien er evenwel blijkt dat bij de terugkeer geen adoptie gebeurd is, wordt deze verlofperiode omgezet in een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Het verlof kan in geen geval de duur van de terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden, die het vastbenoemd personeelslid kan aanvragen, overschrijden krachtens de reglementaire bepalingen die op hem van toepassing zijn. Deze terbeschikkingstelling loopt alleszins ten einde bij het verstrijken van de periode waarvoor het opvangverlof aangevraagd was. Als een vaste benoeming gebeurt tijdens het opvangverlof, wordt die behouden. Het personeelslid wordt dan onderworpen aan de bepalingen van het vorig lid. »

HOOFDSTUK III. — *Moederschapsrust*

Art. 35. In hetzelfde besluit wordt in de plaats van hoofdstuk X met de artikelen 39, 40 en 41, een nieuw hoofdstuk X ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk X – Moederschapsrust

Artikel 39. Het vrouwelijk personeelslid, in dienstactiviteit, geniet bij voorstelling van een medisch getuigschrift dat de vermoedelijke datum van bevalling vermeldt, een moederschapsrust van vijftien weken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

De periodes van afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid gedurende de zes of acht weken in geval van meervoudige geboorte, voor de zevende dag die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, als ze niet gevolgd worden door de hervatting van een ambt gedurende die periode, voor het bepalen van de administratieve stand van de betrokkene worden in moederschapsrust omgezet.

De bezoldiging die verschuldigd is voor de periode gedurende welke de betrokkene moederschapsrust geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

Wanneer het vrouwelijke personeelslid het zwangerschapsverlof heeft opgedaan en de bevalling na de voorspelde datum komt, wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Gedurende die periode bevindt het vrouwelijk personeelslid zich in moederschapsrust.

In afwijking van lid 3, is de bezoldiging verschuldigd.

De moederschapsrust wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 40. Tijdens een periode van zwangerschap of borstvoeding, kan het vrouwelijk personeelslid geen bijkomend werk verrichten.

Als bijkomend werk wordt beschouwd, voor de toepassing van dit artikel, elk werk dat uitgevoerd wordt buiten de prestaties van het personeelslid voor de zwangerschap of de borstvoeding.

In afwijking van vorig lid, wordt het feit zijn urenlast aan te vullen niet beschouwd als bijkomend werk.

Art. 41. Het vrouwelijk personeelslid dat in dienstactiviteit is, verkrijgt op zijn aanvraag het nodig verlof om zich naar de zwangerschapsonderzoeken te begeven en die te ondergaan als die niet buiten de diensturen kunnen plaatsnemen. De aanvraag van het personeelslid moet samengaan met een nuttig bewijs. Het verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 42. Artikel 39 is niet van toepassing bij een miskraam die voor de 181ste zwangerschapsdag voorkomt.

Art. 43. § 1. Als tussen de datum van de bevalling en het einde van de moederschaprust de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op zijn aanvraag een vaderschapsverlof met het oog op de opvang van het kind.

In het geval de moeder zou overlijden, zou de duur van het vaderschapsverlof maximaal gelijk zijn aan de duur van de moederschaprust die door de moeder nog niet is opgedaan. Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat een vaderschapsverlof wil genieten, informeert de Regering schriftelijk ervan binnen de zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. Dat geschreven stuk vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en zijn vermoedelijke duur. Een uittreksel van het overlijdensakte van de moeder wordt zo vlug mogelijk ingediend.

In het geval de moeder in het ziekenhuis zou opgenomen zijn, kan het personeelslid dat de vader van het kind is het vaderschapsverlof genieten in de volgende gevallen :

- 1° het pasgeboren kind moet van het ziekenhuis ontslaan zijn;
- 2° de ziekenhuisopname van de moeder moet meer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet voor de zevende dag beginnen volgend op de dag van de geboorte van het kind en eindigt op het moment waarop de ziekenhuisopname van de moeder beëindigt en ten laatste op het einde van het deel van de moederschaprust dat door moeder nog niet is opgedaan.

§ 2. Het personeelslid dat de vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wil genieten, brengt de Regering ervan schriftelijk op de hoogte binnen de zeven dagen vanaf de ziekenhuisopname van de moeder. Dat geschreven stuk vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de vermoedelijke duur ervan.

De aanvraag om verlof gaat samen met een getuigschrift van de duur van de ziekenhuisopname van de moeder boven de zeven dagen die volgen op de datum van bevalling en de datum waarop het pasgeboren kind uit het ziekenhuis is ontslaan.

Het vaderschapsverlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. »

HOOFDSTUK IV. — Pauzes voor de borstvoeding

Art. 36. In hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk XI ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk XI Pauzes voor de borstvoeding

Artikel 44. Het in artikel 1 bedoeld vrouwelijk personeelslid heeft, volgens de bij de artikelen 46 tot 51 bedoelde bepalingen, het recht pauzes te krijgen om haar kind met moedermelk te voeden of haar melk af te kolven.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden de pauzes voor borstvoeding gelijkgesteld met een verlof.

Art. 45. Om te zogen of af te kolven gebruikt het personeelslid een discrete plaats, goed verlucht, goed verlicht, proper en gunstig verwarmd, die in uitvoering van artikel 88, lid 5, van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en het welzijn op het werk, door het hoofd van de instelling ter beschikking gesteld wordt opdat ze de mogelijkheid zou hebben al liggend te rusten in gunstige omstandigheden.

In afwijking van vorig lid kunnen het personeelslid en het hoofd van de instelling een andere plaats kiezen waar het personeelslid zoogt of afkolft.

Art. 46. De pauze om te zogen bedraagt een half uur.

Het personeelslid waarvan de prestaties 4 uur of meer bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op een pauze op die dag.

Het personeelslid waarvan de prestaties minstens 7 uur 30 bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op twee pauzes op die dag.

De duur van de in het 2de en 3de lid van dit artikel bedoelde pauze(s) is inbegrepen in de duur van de prestaties van de werkdag.

Art. 47. De totale duur gedurende welke het personeelslid het recht heeft pauzes te nemen om te zogen, bedraagt twaalf maanden vanaf de geboorte van het kind.

Art. 48. In uitzonderlijke omstandigheden gebonden met de gezondheidstoestand van het kind bewezen door een medisch getuigschrift kan de totale duur gedurende welke een personeelslid het recht heeft pauzes te nemen om te zogen maximaal met twee maanden verlengd worden.

Art. 49. Het (de) tijdstip(pen) van de dag waarop het personeelslid een pauze(s) kan nemen om te zogen is(zijn) te bepalen door hem en het hoofd van de instelling.

Art. 50. Het personeelslid dat pauzes wenst te krijgen om te zogen, brengt het hoofd van de instelling twee maanden op voorhand ervan op de hoogte.

De termijn van twee maanden kan in overleg verminderd worden.

De mededeling van de waarschuwing gebeurt per aangetekende brief of door een geschreven stuk in te dienen dat de handtekening van het hoofd van de instelling draagt.

Art. 51. Het recht op pauzes om te zogen wordt toegekend mits een bewijs dat het personeelslid de borst geeft.

Het bewijs van borstvoeding wordt ingediend vanaf het begin van de uitoefening van het recht op pauzes om te zogen, naar keuze van het personeelslid, door een medisch getuigschrift van een consultatiecentrum voor zuigelingen of door een medisch getuigschrift.

Een attest of een medisch getuigschrift moet daarna door het personeelslid elke maand ingediend worden op de datum waarop het recht op een pauze(s) om te zogen voor het eerst werd uitgeoefend. »

Art. 37. Het hoofdstuk X met de artikelen 39, 40 en 41 wordt hoofdstuk XII met de artikelen 52, 53 en 54.

TITEL V. — Bescherming van de moederschap**HOOFDSTUK I. — Onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap****Afdeling I. — Onderwijspersoneel**

Art. 38. Deze afdeling is van toepassing op de vastbenoemde of tijdelijke vrouwelijke personeelsleden, in dienstactiviteit, bedoeld bij de wet van 22 juni 1964 betreffende het statuut der personeelsleden van het Rijksonderwijs, met uitzondering van de inspectie, met titel II van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap en met titel III van het vierde deel van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstscholen (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten).

Art. 39. Wanneer een risico vastgesteld wordt overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt het hoofd van de inrichting aan de Regering voor, bij toepassing van artikel 42, 2°, van voornoemde wet, het betrokken personeelslid andere taken toe te kennen binnen zijn inrichting op voorwaarde dat deze aanstelling het lid niet meer blootstelt aan het vastgesteld risico.

Als deze aanstelling onmogelijk blijkt, stelt het hoofd van de inrichting overeenkomstig de keuze van het personeelslid aan de Regering voor hem ter beschikking te stellen van :

1° een schoolinrichting van dezelfde zone en georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

2° de diensten van de Regering, namelijk de Algemene dienst Onderzoek inzake onderwijs en sturing van het netoverschrijdend onderwijs of de algemene dienst Pedagogische aangelegenheden voor onderzoek inzake onderwijs en sturing van onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of de Algemene directie van het onderwijspersoneel van de Franse Gemeenschap;

3° de Commissie voor homologatie;

4° het « centre d'autoformation et de formation continuée » (centrum voor zelfvorming en voortgezette vorming);

5° een psycho-medisch-sociaal centrum georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

6° een inrichting voor permanente vorming erkend op basis van het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen;

7° een jeugdvereniging erkend op basis van het decreet van 20 juni 1980 dat de erkenningsvoorwaarden voor het toekennen van toelagen aan jeugdverenigingen bepaalt;

8° naargelang het geval, de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het confessioneel onderwijs of de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het niet-confessioneel onderwijs.

De terbeschikkingstelling van het personeelslid kan slechts gebeuren op voorwaarde dat het niet meer aan het vastgesteld risico blootgesteld wordt.

Als geen van de voorgestelde plaatsen van dit artikel het personeelslid toelaat, volgens het bijzonder gemotiveerd advies van de arbeidsarts en voor de periode die hij bepaalt, een activiteit uit te oefenen zonder aan het risico blootgesteld te worden, wordt deze laatste vrijgesteld te werken.

Gedurende de hele duur van deze vrijstelling, wordt het personeelslid bezoldigd en is hij in dienstactiviteit.

De maatregelen bepaald in dit artikel lopen ten einde ten laatste in het begin van de periode van moederschapsrust.

Art. 40. Als het personeelslid gekozen heeft ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 41, lid 2, 6° tot 8°, beschikt deze laatste over een termijn van tien kalenderdagen vanaf de vaststelling van het risico om het akkoord van bovenvermelde instelling, inrichting of vereniging te krijgen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, kiest het personeelslid ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 41, lid 2, 1° tot 5°.

Art. 41. Voor de toepassing van deze afdeling zullen slechts pedagogische of administratieve taken aan het personeelslid mogen worden toevertrouwd.

Geen enkele taak van oppassing kan aan het personeelslid toevertrouwd worden, met uitzondering van de studie-uren ingeschreven in het uurrooster van de leerling.

De in het vorig lid bedoelde studie-uren kunnen slechts aan het personeelslid worden toevertrouwd voor de uitvoering van pedagogische taken.

Art. 42. Zodra het risico wordt vastgesteld of op het einde van de termijn van tien dagen bedoeld in artikel 42, wordt een dossier aan de Regeringsdiensten overhandigd door het hoofd van de inrichting.

Dat dossier vermeldt inzonderheid de keuze van het personeelslid wanneer de aanstelling in zijn inrichting onmogelijk blijkt te zijn en het akkoord van de begunstigde van de diensten van het personeelslid in de gevallen bedoeld bij artikel 41, lid 2, 6° tot 8°.

Art. 43. De Regering stelt, naargelang het geval, het betrokken personeelslid aan op zijn inrichting of stelt hem ter beschikking overeenkomstig artikel 41, lid 2.

Als geen enkele keuze in dat dossier vermeld wordt, stelt de Regering van rechtswege het personeelslid ter beschikking overeenkomstig artikel 41, lid 2, 1° tot 5°.

Deze terbeschikkingstelling kan slechts gebeuren als de begunstigde van de diensten van het personeelslid niet gelegen is op meer dan 25 km van de woonplaats van deze laatste.

In afwijking van vorig lid kan de terbeschikkingstelling van het personeelslid gebeuren op meer dan 25 km als deze aangesteld wordt in een inrichting waar het vastgesteld risico op een verdere afstand gelegen is zonder evenwel deze afstand te overschrijden.

Art. 44. Een activiteitenstand wordt elke maand opgesteld door de begunstigde van de diensten van het personeelslid bedoeld in artikel 41, lid 2, en wordt aan de Regering overgemaakt.

Art. 45. Tussen de vaststelling van het risico en de aanstelling of de terbeschikkingstelling van het personeelslid kan deze laatste, in voorkomend geval, verwijderd worden.

Zodra het risico wordt vastgesteld en tijdens de hele duur van zijn nieuwe aanstelling of van zijn terbeschikkingstelling behoudt het personeelslid zijn bezoldiging en is hij in dienstactiviteit.

De reiskosten die uit deze terbeschikkingstelling van het personeelslid voortvloeien, worden terugbetaald overeenkomstig de wetgeving van toepassing door de begunstigde van de diensten van het personeelslid.

Het personeelslid presteert een uurrooster dat identiek is aan datgene dat voor de vaststelling van het risico gepresteerd werd.

Art. 46. Wanneer de periode waarbij de blootstelling aan het risico ten einde loopt, stopt de beslissing van aanstelling of van terbeschikkingstelling uitwerking te hebben.

Afdeling II. — Leermeesters, leraars katholieke en protestantse, israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst

Art. 47. Deze afdeling is van toepassing op de vastbenoemde of tijdelijke vrouwelijke personeelsleden, in dienstactiviteit, bedoeld bij het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdienst der inrichtingen van de Franse Gemeenschap met uitzondering van de inspecteurs.

Art. 48. Wanneer een risico vastgesteld wordt overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt het hoofd van de inrichting aan de Regering voor, bij toepassing van artikel 42, 2°, van voornoemde wet, het betrokken personeelslid andere taken toe te kennen binnen zijn inrichting op voorwaarde dat deze aanstelling het lid niet meer blootstelt aan het vastgesteld risico.

Als deze aanstelling onmogelijk blijkt, stelt het hoofd van de inrichting overeenkomstig de keuze van het personeelslid aan de Regering voor hem ter beschikking te stellen van :

1° een schoolinrichting van dezelfde zone en georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

2° een inrichting voor permanente vorming erkend op basis van het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen;

3° een jeugdvereniging erkend op basis van het decreet van 20 juni 1980 dat de erkenningsvoorwaarden voor het toekennen van toelagen aan jeugdverenigingen bepaalt;

De terbeschikkingstelling van het personeelslid kan slechts gebeuren op voorwaarde dat het niet meer aan het vastgesteld risico blootgesteld wordt.

Als geen van de voorgestelde plaatsen van dit artikel het personeelslid toelaat, volgens het bijzonder gemotiveerd advies van de arbeidsarts en voor de periode die hij bepaalt, een activiteit uit te oefenen zonder aan het risico blootgesteld te worden, wordt deze laatste vrijgesteld te werken.

Gedurende de hele duur van deze vrijstelling, wordt het personeelslid bezoldigd en is hij in dienstactiviteit.

De maatregelen bepaald in dit artikel lopen ten einde ten laatste in het begin van de periode van moederschapsrust.

Art. 49. Als het personeelslid gekozen heeft ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 50, lid 2, 2° tot 3°, beschikt deze laatste over een termijn van tien kalenderdagen vanaf de vaststelling van het risico om het akkoord van bovenvermelde inrichting of vereniging te krijgen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, kiest het personeelslid ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 50, lid 2, 2° tot 3°.

Art. 50. Voor de toepassing van deze afdeling zullen slechts pedagogische of administratieve taken aan het personeelslid mogen worden toevertrouwd.

Geen enkele taak van toezicht kan aan het personeelslid toevertrouwd worden.

Art. 51. Zodra het risico wordt vastgesteld of op het einde van de termijn van tien dagen bedoeld in artikel 51 wordt een dossier aan de Regeringsdiensten overhandigd door het hoofd van de inrichting.

Dat dossier vermeldt inzonderheid de keuze van het personeelslid wanneer de aanstelling in zijn inrichting onmogelijk blijkt te zijn en het akkoord van de begunstigde van de diensten van het personeelslid in de gevallen bedoeld bij artikel 50, lid 2, 2° tot 3°.

Art. 52. § 1. De Regering stelt, naargelang het geval, het betrokken personeelslid aan op zijn inrichting of stelt hem ter beschikking overeenkomstig artikel 50, lid 2.

§ 2. Als geen enkele keuze in dat dossier vermeld wordt, stelt de Regering van rechtswege het personeelslid ter beschikking van een inrichting van dezelfde zone en georganiseerd door de Franse Gemeenschap.

Deze terbeschikkingstelling kan slechts gebeuren als de begunstigde van de diensten van het personeelslid niet gelegen is op meer dan 25 km van de woonplaats van deze laatste.

In afwijking van vorig lid kan de terbeschikkingstelling van het personeelslid gebeuren op meer dan 25 km als deze aangesteld wordt in een inrichting waar het vastgesteld risico op een verdere afstand gelegen is zonder evenwel deze afstand te overschrijden.

Art. 53. Een activiteitenstand wordt elke maand opgesteld door de begunstigde van de diensten van het personeelslid bedoeld in artikel 50, lid 2, en wordt aan de Regering overgemaakt.

Art. 54. Tussen de vaststelling van het risico en de aanstelling of de terbeschikkingstelling van het personeelslid kan deze laatste, in voorkomend geval, verwijderd worden.

Zodra het risico wordt vastgesteld en tijdens de hele duur van zijn nieuwe aanstelling of van zijn terbeschikkingstelling behoudt het personeelslid zijn bezoldiging en is hij in dienstactiviteit.

De reiskosten die uit deze terbeschikkingstelling van het personeelslid voortvloeien, worden terugbetaald overeenkomstig de wetgeving van toepassing door de begunstigde van de diensten van het personeelslid.

Het personeelslid presteert een uurrooster dat identiek is aan datgene dat voor de vaststelling van het risico gepresteerd werd.

Art. 55. Wanneer de periode waarbij de blootstelling aan het risico ten einde loopt, stopt de beslissing van aanstelling of van terbeschikkingstelling uitwerking te hebben.

Afdeling III. — Technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra

Art. 56. Deze afdeling is van toepassing op de vastbenoemde, stagedoende of tijdelijke vrouwelijke personeelsleden, in dienstactiviteit, bedoeld bij het koninklijk besluit van 27 juli 1979 houdende het statuut van de leden van het technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra van de Franse Gemeenschap alsook van de personeelsleden van de inspectiedienst belast met het toezicht op deze psycho-medisch-sociale centra, met uitzondering van de inspectie.

Art. 57. Wanneer een risico vastgesteld wordt overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt het hoofd van de inrichting aan de Regering voor, bij toepassing van artikel 42, 2°, van voornoemde wet, het betrokken personeelslid andere taken toe te kennen binnen zijn centrum op voorwaarde dat deze aanstelling het lid niet meer blootstelt aan het vastgesteld risico.

Als deze aanstelling onmogelijk blijkt, stelt het hoofd van de inrichting overeenkomstig de keuze van het personeelslid aan de Regering voor hem ter beschikking te stellen van :

1° een psycho-medisch-sociaal centrum van dezelfde zone en georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

2° een schoolinrichting van dezelfde zone en georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

3° de diensten van de Regering, namelijk de Algemene dienst Onderzoek inzake onderwijs en sturing van het netoverschrijdend onderwijs of de algemene dienst Pedagogische aangelegenheden voor onderzoek inzake onderwijs en sturing van onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap of de Algemene directie van het onderwijspersoneel van de Franse Gemeenschap;

4° de Commissie voor homologatie;

5° het « centre d'autoformation et de formation continuée » (centrum voor zelfvorming en voortgezette vorming);

6° een inrichting voor permanente vorming erkend op basis van het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen;

7° een jeugdvereniging erkend op basis van het decreet van 20 juni 1980 dat de erkenningsvoorwaarden voor het toekennen van toelagen aan jeugdverenigingen bepaalt;

8° naargelang het geval, de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het confessioneel onderwijs of de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het niet-confessioneel onderwijs.

De terbeschikkingstelling van het personeelslid kan slechts gebeuren op voorwaarde dat het niet meer aan het vastgesteld risico blootgesteld wordt.

Als geen van de voorgestelde plaatsen van dit artikel het personeelslid toelaat, volgens het bijzonder gemotiveerd advies van de arbeidsarts en voor de periode die hij bepaalt, een activiteit uit te oefenen zonder aan het risico blootgesteld te worden, wordt deze laatste vrijgesteld te werken.

Gedurende de hele duur van deze vrijstelling, wordt het personeelslid bezoldigd en is hij in dienstactiviteit.

De maatregelen bepaald in dit artikel lopen ten einde ten laatste in het begin van de periode van moederschapsrust.

Art. 58. Als het personeelslid gekozen heeft ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 59, lid 2, 6° tot 8°, beschikt deze laatste over een termijn van tien kalenderdagen vanaf de vaststelling van het risico om het akkoord van bovenvermelde instelling, inrichting of vereniging te bekomen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, kiest het personeelslid ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 59, lid 2, 1° tot 5°.

Art. 59. Voor de toepassing van deze afdeling zullen slechts psychopedagogische of administratieve taken aan het personeelslid mogen worden toevertrouwd.

Art. 60. Zodra het risico wordt vastgesteld of op het einde van de termijn van tien dagen bedoeld in artikel 60, wordt een dossier aan de Regeringsdiensten overhandigd door de directeur.

Dat dossier vermeldt inzonderheid de keuze van het personeelslid wanneer de aanstelling in zijn centrum onmogelijk blijkt te zijn en het akkoord van de begunstigde van de diensten van het personeelslid in de gevallen bedoeld bij artikel 59, lid 2, 6° tot 8°.

Art. 61. § 1. De Regering stelt het betrokken personeelslid aan op zijn centrum of stelt hem ter beschikking overeenkomstig artikel 59, lid 2.

§ 2. Als geen enkele keuze in dat dossier vermeld wordt, stelt de Regering van rechtswege het personeelslid ter beschikking overeenkomstig artikel 59, lid 2, 1° tot 5°.

Deze terbeschikkingstelling kan slechts gebeuren als de begunstigde van de diensten van het personeelslid niet gelegen is op meer dan 25 km van de woonplaats van deze laatste.

In afwijking van vorig lid kan de terbeschikkingstelling van het personeelslid gebeuren op meer dan 25 km als deze aangesteld wordt in een centrum waar het vastgesteld risico op een verdere afstand gelegen is zonder evenwel deze afstand te overschrijden.

Art. 62. Een activiteitenstand wordt elke maand opgesteld door de begunstigde van de diensten van het personeelslid bedoeld in artikel 59, lid 2, en wordt aan de Regering overgemaakt.

Art. 63. Tussen de vaststelling van het risico en de aanstelling of de terbeschikkingstelling van het personeelslid kan deze laatste, in voorkomend geval, verwijderd worden.

Zodra het risico wordt vastgesteld en tijdens de hele duur van zijn nieuwe aanstelling of van zijn terbeschikkingstelling behoudt het personeelslid zijn bezoldiging en is hij in dienstactiviteit.

De reiskosten die uit deze terbeschikkingstelling van het personeelslid voortvloeien, worden terugbetaald overeenkomstig de wetgeving van toepassing door de begunstigde van de diensten van het personeelslid.

Het personeelslid presteert een uurrooster dat identiek is aan datgene dat voor de vaststelling van het risico gepresteerd werd.

Art. 64. Wanneer de periode waarbij de blootstelling aan het risico ten einde loopt, stopt de beslissing van aanstelling of van terbeschikkingstelling uitwerking te hebben.

Afdeling IV. — Administratief personeel, het vak-, meesters- en dienstpersoneel

Art. 65. Deze afdeling is van toepassing op de vastbenoemde of tijdelijke vrouwelijke personeelsleden, in dienstactiviteit, bedoeld bij het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs.

Art. 66. Wanneer een risico vastgesteld wordt overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt het hoofd van de inrichting aan de Regering voor, bij toepassing van artikel 42, 2°, van voornoemde wet, het betrokken personeelslid andere taken toe te kennen binnen zijn inrichting op voorwaarde dat deze aanstelling het lid niet meer blootstelt aan het vastgesteld risico.

Als deze aanstelling onmogelijk blijkt, stelt het hoofd van de inrichting overeenkomstig de keuze van het personeelslid aan de Regering voor hem ter beschikking te stellen van :

1° een schoolinrichting van dezelfde zone en georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

2° de Diensten van de Regering;

3° Commissie voor homologatie;

4° het « centre d'autoformation et de formation continue » (centrum voor zelfvorming en voortgezette vorming);

5° een psycho-medisch-sociaal centrum georganiseerd door de Franse Gemeenschap;

6° een inrichting voor permanente vorming erkend op basis van het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen;

7° een jeugdvereniging erkend op basis van het decreet van 20 juni 1980 dat de erkenningsvoorwaarden voor het toekennen van toelagen aan jeugdverenigingen bepaalt;

8° naargelang het geval, de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het confessioneel onderwijs of de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het niet-confessioneel onderwijs.

De terbeschikkingstelling van het personeelslid kan slechts gebeuren op voorwaarde dat het niet meer aan het vastgesteld risico blootgesteld wordt.

Als geen van de plaatsen van dit artikel het personeelslid toelaat, volgens het bijzonder gemotiveerd advies van de arbeidsarts en voor de periode die hij bepaalt, een activiteit uit te oefenen zonder aan het risico blootgesteld te worden, wordt deze laatste vrijgesteld te werken.

Gedurende de hele duur van deze vrijstelling, wordt het personeelslid bezoldigd en is hij in dienstactiviteit.

De maatregelen bepaald in dit artikel lopen ten einde ten laatste in het begin van de periode van moederschapsrust.

Art. 67. Wanneer de keuze van het personeelslid één van de in artikel 68, lid 2, 6° tot 8°, bedoelde instelling betreft, beschikt deze laatste over een termijn van tien kalenderdagen vanaf de vaststelling van het risico om het akkoord van de instelling te bekomen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, kiest het personeelslid ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 68, lid 2, 1° tot 5°.

Art. 68. Voor de toepassing van deze afdeling zullen aan het personeelslid slechts taken in verband met zijn ambt mogen worden toevertrouwd.

Art. 69. Zodra het risico wordt vastgesteld of op het einde van de termijn van tien dagen bedoeld in artikel 69, wordt een dossier aan de Regeringsdiensten overhandigd door het hoofd van de inrichting.

Dat dossier vermeldt inzonderheid de keuze van het personeelslid wanneer de aanstelling in zijn inrichting onmogelijk blijkt te zijn en het akkoord van de begunstigde van de diensten van het personeelslid in de gevallen bedoeld bij artikel 68, lid 2, 6° tot 8°.

Art. 70. § 1. De Regering stelt het betrokken personeelslid aan op zijn inrichting of stelt hem ter beschikking overeenkomstig artikel 68, lid 2.

§ 2. Als geen enkele keuze in dat dossier vermeld wordt, stelt de Regering van rechtswege het personeelslid ter beschikking overeenkomstig artikel 68, lid 2, 1° tot 5°.

Deze terbeschikkingstelling kan slechts gebeuren als de begunstigde van de diensten van het personeelslid niet gelegen is op meer dan 25 km van de woonplaats van deze laatste.

In afwijking van vorig lid kan de terbeschikkingstelling van het personeelslid gebeuren op meer dan 25 km als deze aangesteld wordt in een inrichting waar het vastgesteld risico op een verdere afstand gelegen is zonder evenwel deze afstand te overschrijden.

Art. 71. Een activiteitenstand wordt elke maand opgesteld door de begunstigde van de diensten van het personeelslid bedoeld in artikel 68, lid 2, en wordt aan de Regering overgemaakt.

Art. 72. Tussen de vaststelling van het risico en de aanstelling of de terbeschikkingstelling van het personeelslid kan deze laatste, in voorkomend geval, verwijderd worden.

Zodra het risico wordt vastgesteld en tijdens de hele duur van zijn nieuwe aanstelling of van zijn terbeschikkingstelling behoudt het personeelslid zijn bezoldiging en is hij in dienstactiviteit.

De reiskosten die uit deze terbeschikkingstelling van het personeelslid voortvloeien, worden terugbetaald overeenkomstig de wetgeving van toepassing door de begunstigde van de diensten van het personeelslid.

Het personeelslid presteert een uurrooster dat identiek is aan datgene dat voor de vaststelling van het risico gepresteerd werd.

Art. 73. Wanneer de periode waarbij de blootstelling aan het risico ten einde loopt, stopt de beslissing van aanstelling of van terbeschikkingstelling uitwerking te hebben.

HOOFDSTUK II. — *Onderwijs gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap*

Afdeling I. — Onderwijspersoneel

Art. 74. Deze afdeling is van toepassing op de vastbenoemde of tijdelijke vrouwelijke personeelsleden, in dienstactiviteit, bedoeld bij het koninklijk besluit van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs en bij het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, bij de titels III en IV van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap en bij de titels IV en V van het vierde deel van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten).

Art. 75. Wanneer een risico vastgesteld wordt overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt het hoofd van de inrichting aan de Regering voor, bij toepassing van artikel 42, 2°, van voornoemde wet, het betrokken personeelslid andere taken toe te kennen binnen zijn inrichting op voorwaarde dat deze aanstelling het lid niet meer blootstelt aan het vastgesteld risico.

Als deze aanstelling onmogelijk blijkt, stelt het hoofd van de inrichting overeenkomstig de keuze van het personeelslid aan de Regering voor hem ter beschikking te stellen van :

- 1° een schoolinrichting van dezelfde Inrichtende Macht;
- 2° de administratieve diensten van dezelfde Inrichtende Macht;
- 3° een schoolinrichting van een andere Inrichtende Macht, naargelang het geval, van de entiteit of het centrum voor secundair onderwijs als het personeelslid deel uitmaakt van het vrij onderwijs;
- 4° de diensten van de Regering, namelijk de Algemene dienst Onderzoek inzake onderwijs en sturing van het netoverschrijdend onderwijs of de Algemene directie van het gesubsidieerd onderwijspersoneel;
- 5° een psycho-medisch-sociaal centrum gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap.

Het personeelslid kan slechts een centrum kiezen van een Inrichtende Macht van hetzelfde net en van dezelfde aard als de Inrichtende Macht waartoe hij behoort;

6° een inrichting voor permanente vorming erkend op basis van het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen;

7° een jeugdvereniging erkend op basis van het decreet van 20 juni 1980 dat de erkenningsvoorwaarden voor het toekennen van toelagen aan jeugdverenigingen bepaalt;

8° naargelang het geval, de instelling die de Inrichtende Machten vertegenwoordigt voor confessioneel vrij gesubsidieerd onderwijs, de instelling die de Inrichtende Machten vertegenwoordigt voor niet-confessioneel vrij gesubsidieerd onderwijs, de instelling die de gesubsidieerde Inrichtende Machten vertegenwoordigt die gewone of uitzonderlijke basis-, lagere en kleuterscholen en uitzonderlijke secundaire scholen organiseert, de instelling die de gesubsidieerde Inrichtende Machten organiseert van de secundaire scholen. Voor de toepassing van dit lid, verstaat men onder « instelling », de vertegenwoordigende coördinerende instellingen van de Inrichtende Machten zoals bepaald bij artikel 5bis van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving;

9° naargelang het geval, de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het confessioneel onderwijs of de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het niet-confessioneel onderwijs.

De terbeschikkingstelling van het personeelslid kan slechts gebeuren op voorwaarde dat het niet meer aan het vastgesteld risico blootgesteld wordt.

Als geen van de voorgestelde plaatsen van dit artikel het personeelslid toelaat, volgens het bijzonder gemotiveerd advies van de arbeidsarts en voor de periode die hij bepaalt, een activiteit uit te oefenen zonder aan het risico blootgesteld te worden, wordt deze laatste vrijgesteld te werken.

Gedurende de hele duur van deze vrijstelling, wordt het personeelslid bezoldigd en is hij in dienstactiviteit.

De maatregelen bepaald in dit artikel lopen ten einde ten laatste in het begin van de periode van moederschapsrust.

Art. 76. Als het personeelslid gekozen heeft ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 77, lid 2, 3° en 5° tot 9°, beschikt deze laatste over een termijn van tien kalenderdagen vanaf de vaststelling van het risico om het akkoord van de inrichting of van de Inrichtende Macht te krijgen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, kiest het personeelslid ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 77, lid 2, 1° en 2°, in de veronderstelling dat het psycho-medisch-sociaal centrum deel uitmaakt van dezelfde Inrichtende Macht.

Art. 77. Voor de toepassing van deze afdeling zullen aan het personeelslid slechts pedagogische of administratieve taken worden toevertrouwd.

Geen enkele taak van toezicht kan aan het personeelslid worden toevertrouwd, met uitzondering van de studie-uren ingeschreven in het uurrooster van de leerling.

De in het vorig lid bedoelde studie-uren kunnen slechts toevertrouwd worden aan het personeelslid voor de uitvoering van pedagogische taken.

Art. 78. § 1. De Inrichtende Macht stelt het betrokken personeelslid aan op zijn inrichting overeenkomstig artikel 77 of stelt hem ter beschikking overeenkomstig artikel 77, lid 2, in voorkomend geval na ontvangst van het akkoord bedoeld in artikel 78.

Bij toepassing van artikel 77, lid 2, 4°, gebeurt de terbeschikkingstelling van bij de ontvangst van het akkoord van de Regering door de Inrichtende Macht.

§ 2. Als het personeelslid geen enkele keuze gemaakt heeft, stelt de Inrichtende Macht het personeelslid van rechtswege ter beschikking overeenkomstig artikel 77, lid 2, 1° en 2°.

De terbeschikkingstelling van rechtswege van het personeelslid op een psycho-medisch-sociaal centrum bedoeld bij artikel 77, lid 2, 5° kan slechts plaatshebben in het geval deze laatste onder de Inrichtende Macht ressorteert.

Deze terbeschikkingstelling kan slechts gebeuren als de begunstigde van de diensten van het personeelslid niet gelegen is op meer dan 25 km van de woonplaats van deze laatste.

In afwijking van vorig lid kan de terbeschikkingstelling van het personeelslid gebeuren op meer dan 25 km als deze aangesteld wordt in een inrichting waar het vastgesteld risico op een verdere afstand gelegen is zonder evenwel deze afstand te overschrijden.

Art. 79. Zodra het risico wordt vastgesteld of op het einde van de termijn van tien dagen bedoeld in artikel 78, wordt een dossier aan de Regeringsdiensten overhandigd door de Inrichtende Macht.

Dat dossier vermeldt inzonderheid de keuze van het personeelslid wanneer de aanstelling in zijn inrichting onmogelijk blijkt te zijn en het akkoord van de begunstigde van de diensten van het personeelslid in de gevallen bedoeld bij artikel 77, lid 2, 3° en 5° tot 9°, het akkoord van de Inrichtende Macht in het geval bedoeld bij artikel 77, lid 2, 1° en 2°, alsmede de verklaring van de Inrichtende Macht die getuigt dat aan alle vereisten bedoeld bij deze afdeling voldaan is, de beslissing van aanbesteding, van terbeschikkingstelling of de terbeschikkingstelling van rechtswege van de Inrichtende Macht en in voorkomend geval, de aanvraag om terbeschikkingstelling van het personeelslid op de Diensten van de Regering.

Art. 80. Een activiteitenstand wordt elke maand opgesteld door de begunstigde van de diensten van het personeelslid bedoeld in artikel 77, lid 2, en wordt aan de Regering overgemaakt.

Art. 81. Tussen de vaststelling van het risico en de aanstelling of de terbeschikkingstelling van het personeelslid kan deze laatste, in voorkomend geval, verwijderd worden.

Zodra het risico wordt vastgesteld en tijdens de hele duur van zijn nieuwe aanstelling of van zijn terbeschikkingstelling, behoudt het personeelslid zijn bezoldiging en is hij in dienstactiviteit.

De reiskosten die uit deze terbeschikkingstelling van het personeelslid voortvloeien, worden overeenkomstig de wetgeving van toepassing terugbetaald door de begunstigde van de diensten van het personeelslid.

Het personeelslid presteert een uurrooster dat identiek is aan datgene dat voor de vaststelling van het risico gepresteerd werd.

Art. 82. Wanneer de periode waarbij de blootstelling aan het risico ten einde loopt, stopt de beslissing van aanstelling of van terbeschikkingstelling uitwerking te hebben.

Afdeling II. — Technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra

Art. 83. Deze afdeling is van toepassing op de vastbenoemde of tijdelijke vrouwelijke technisch personeelsleden, in dienstactiviteit bedoeld bij de decreten van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra en tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra.

Art. 84. Wanneer een risico vastgesteld wordt overeenkomstig artikel 41 van de arbeidswet van 16 maart 1971, stelt het hoofd van de inrichting aan de Regering voor, bij toepassing van artikel 42, 2°, van voornoemde wet, het betrokken personeelslid andere taken toe te kennen binnen zijn centrum op voorwaarde dat deze aanstelling het lid niet meer blootstelt aan het vastgesteld risico.

Als deze aanstelling onmogelijk is, stelt de directeur van de inrichting overeenkomstig de keuze van het personeelslid aan de Inrichtende Macht voor hem ter beschikking te stellen van :

1° een psycho-medisch-sociaal centrum van dezelfde Inrichtende Macht;

2° een inrichting van dezelfde Inrichtende Macht;

3° de administratieve diensten van dezelfde Inrichtende Macht;

4° de diensten van de Regering, namelijk de Algemene dienst Onderzoek inzake onderwijs en sturing van het netoverschrijdend onderwijs of van de Algemene directie van het gesubsidieerd onderwijspersoneel;

5° een inrichting voor permanente vorming erkend op basis van het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen;

6° een jeugdvereniging erkend op basis van het decreet van 20 juni 1980 dat de erkenningsvoorwaarden voor het toekennen van toelagen aan jeugdverenigingen bepaalt;

7° naargelang het geval, de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het confessioneel onderwijs of de Vereniging ter bevordering van de vorming tijdens de loopbaan in het niet-confessioneel onderwijs;

8° naargelang het geval, het orgaan dat de Inrichtende Machten van de gesubsidieerde officiële centra vertegenwoordigt of de Inrichtende Macht van de vrije gesubsidieerde centra vertegenwoordigt. Voor de toepassing van dit lid, verstaat men onder « orgaan », de -instellingen voor vertegenwoordiging en coördinatie van de Inrichtende Machten zoals bepaald in artikel 5bis van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving.

Als geen van de voorgestelde plaatsen van dit artikel het personeelslid toelaat, volgens het bijzonder gemotiveerd advies van de arbeidsarts en voor de periode die hij bepaalt, een activiteit uit te oefenen zonder aan het risico blootgesteld te worden, wordt deze laatste vrijgesteld te werken.

Gedurende de hele duur van deze vrijstelling, wordt het personeelslid bezoldigd en is hij in dienstactiviteit.

De maatregelen bepaald in dit artikel lopen ten einde ten laatste in het begin van de periode van moederschaprust.

Art. 85. Wanneer de keuze van het personeelslid één van de in artikel 86, lid 2, 5° tot 8°, bedoelde instellingen betreft, beschikt deze laatste over een termijn van tien kalenderdagen vanaf de vaststelling van het risico om het akkoord van de instelling te bekomen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, kiest het personeelslid ter beschikking te worden gesteld overeenkomstig artikel 86, lid 2, 1° tot 3°.

Art. 86. Voor de toepassing van deze afdeling zullen aan het personeelslid slechts psychopedagogische of administratieve taken mogen worden toevertrouwd.

Art. 87. § 1. De Inrichtende Macht stelt het betrokken personeelslid naargelang het geval aan op zijn centrum overeenkomstig artikel 86, lid 2 of stelt hem ter beschikking bij toepassing van artikel 86, lid 2, in voorkomend geval na ontvangst van het in artikel 87 bedoeld akkoord.

§ 2. Als het personeelslid geen enkele keuze gemaakt heeft, stelt de Inrichtende Macht het personeelslid van rechtswege ter beschikking overeenkomstig artikel 86, lid 2, 1° tot 3°.

In geval van toepassing van artikel 86, lid 2, 4°, gebeurt de terbeschikkingstelling zodra het akkoord van de Regering door de Inrichtende Macht ontvangen is.

Deze terbeschikkingstelling kan slechts gebeuren als de begunstigde van de diensten van het personeelslid niet gelegen is op meer dan 25 km van de woonplaats van deze laatste.

In afwijking van vorig lid kan de terbeschikkingstelling van het personeelslid gebeuren op meer dan 25 km als deze aangesteld wordt in een centrum waar het vastgesteld risico op een verdere afstand gelegen is zonder evenwel deze afstand te overschrijden.

Art. 88. Zodra het risico wordt vastgesteld of op het einde van de termijn van tien dagen bedoeld in artikel 87, wordt een dossier aan de Regeringsdiensten overhandigd door de Inrichtende Macht.

Dat dossier vermeldt inzonderheid de keuze van het personeelslid wanneer de aanstelling in zijn inrichting onmogelijk blijkt te zijn en het akkoord van de begunstigde van de diensten van het personeelslid in de gevallen bedoeld bij artikel 86, lid 2, 5° tot 8°, de verklaring van de Inrichtende Macht die getuigt dat aan alle vereisten bedoeld bij deze afdeling voldaan is, de beslissing van aanstelling, van terbeschikkingstelling van de Inrichtende Macht of de terbeschikkingstelling van rechtswege van de Inrichtende Macht en in voorkomend geval, de aanvraag om terbeschikkingstelling van het personeelslid op de Diensten van de Regering.

Art. 89. Een activiteitenstand wordt elke maand opgesteld door de begunstigde van de diensten van het personeelslid bedoeld in artikel 86, lid 2, en wordt aan de Regering overgemaakt.

Art. 90. Tussen de vaststelling van het risico en de aanstelling of de terbeschikkingstelling van het personeelslid kan deze laatste, in voorkomend geval, verwijderd worden.

Zodra het risico wordt vastgesteld en tijdens de hele duur van zijn nieuwe aanstelling of van zijn terbeschikkingstelling behoudt het personeelslid zijn bezoldiging en is hij in dienstactiviteit.

De reiskosten die uit deze terbeschikkingstelling van het personeelslid voortvloeien, worden overeenkomstig de wetgeving van toepassing terugbetaald door de begunstigde van de diensten van het personeelslid.

Het personeelslid presteert een uurrooster dat identiek is aan datgene dat voor de vaststelling van het risico gepresteerd werd.

Art. 91. Wanneer de periode waarbij de blootstelling aan het risico ten einde loopt, stopt de beslissing van aanstelling of van terbeschikkingstelling uitwerking te hebben.

TITEL VI. — Wijzigingsbepalingen

Art. 92. In artikel 1 van het decreet van 6 juni 1994 tot vaststelling van de rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van het officieel gesubsidieerd onderwijs, gewijzigd bij de decreten van 24 juli 1977 en 8 februari 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in punt 1°, worden de woorden «behalve voor wat vermeld wordt in artikel 24, § 3, lid 1 » vervangen door de woorden « behalve voor wat vermeld wordt in de artikelen 24, § 3, lid 1; 24bis en 30, § 2 »;

2° in punt 2° worden de woorden «behalve voor wat vermeld wordt in artikel 24, § 3, lid 1 » vervangen door « behalve voor wat vermeld wordt in de artikelen 24, § 3, lid 1; 24bis en 30, § 2 ».

Art. 93. In hoofdstuk III, afdeling 2, van hetzelfde decreet wordt een artikel 24 bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 24bis – Overeenkomstig artikel 1, 1° en 2°, wordt het personeelslid in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsonbekwaamheid wegens arbeidsongeluk aangesteld als prioritaire tijdelijke bij toepassing van artikel 24.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 94. In artikel 30 van hetzelfde decreet, dat § 1 zal worden, wordt een § 2 ingevoegd, luidend als volgt :

« § 2. Overeenkomstig artikel 1, 1° en 2°, is paragraaf 1 ook van toepassing op de personeelsleden in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval. »

Art. 95. Artikel 1, § 2bis, van het decreet van 1 februari 1993 houdende het statuut van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs, ingevoegd bij het decreet van 19 december 2002, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2bis. In afwijking van § 1 is dit decreet van toepassing op :

de personeelsleden die geen weddentoelage genieten ten laste van de Franse Gemeenschap voor wat vermeld is in de artikelen 34sexies en 42, § 5. »

Art. 96. In hoofdstuk III, afdeling 2, van hetzelfde decreet, wordt een artikel 34sexies ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 34sexies. – Overeenkomstig artikel 1, § 2bis, wordt het personeelslid in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, aangeworven als prioritaire tijdelijke bij toepassing van artikel 34.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangeworven overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 97. In artikel 42 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 22 december 1994, 8 februari 1999 en 19 december 2002, wordt een § 5 ingevoegd, luidend als volgt :

« § 5. Overeenkomstig artikel 1, § 2bis, worden de vorige paragrafen eveneens van toepassing op de personeelsleden met ziekteverlof, in moederschapsrust of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval. »

Art. 98. In het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch onderwijs, onderwijs voor sociale promotie en kunstonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, wordt een artikel 18bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 18bis. Het personeelslid van de eerste groep bedoeld in het koninklijk besluit van 22 juli 1969 tot vaststelling van de regels voor de rangschikking van de kandidaten voor een tijdelijke aanstelling in het rijksonderwijs, dat met ziekteverlof is, in moederschapsverlof of in arbeidsongeschiktheid is wegens arbeidsongeval, wordt aangesteld overeenkomstig artikel 3 van voornoemd besluit van 22 juli 1969.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen waarover het kan beschikken bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 99. In voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969 wordt een artikel 31bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 31bis. Het personeelslid dat met ziekteverlof, in moederschapsrust of in arbeidsongeschiktheid is wegens arbeidsongeval, wordt overeenkomstig artikel 37 aangesteld als prioritaire tijdelijke.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen waarover het kan beschikken bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 100. Paragraaf 1 van artikel 45 van voornoemd koninklijk besluit van 22 maart 1969, vervangen door het besluit van de Regering van 10 juni 1993 en gewijzigd bij de besluiten van de Regering van 4 juli 1994 en 9 januari 1996 en bij de decreten van 29 maart 2001 en 20 december 2001, wordt vervangen door het volgende lid :

« Het personeelslid dat met ziekteverlof, in moederschapsrust of in arbeidsongeschiktheid is wegens arbeidsongeval, wordt vastbenoemd. »

Art. 101. In paragraaf 2 van artikel 25 van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden « of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval » worden ingevoegd tussen de woorden « met ouderschapsverlof » en « of ziekteverlof zijn »;

2° de volgende leden worden ingevoegd :

« Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 102. In paragraaf 2 van artikel 32 van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde officiële psycho-medisch-sociale centra, wordt de volgende wijziging aangebracht :

1° de woorden « of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval » worden ingevoegd tussen de woorden « met ouderschapsverlof » en « of ziekteverlof zijn ».

Art. 103. In paragraaf 2 van artikel 33 van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra, wordt de volgende wijziging aangebracht :

1° de woorden «of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval» worden ingevoegd tussen de woorden « met ouderschapsverlof » en « of ziekteverlof zijn »;

2° de volgende leden worden ingevoegd :

« Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 104. In paragraaf 2 van artikel 43 van het decreet van 31 januari 2002 tot vaststelling van het statuut van de leden van het gesubsidieerd technisch personeel van de gesubsidieerde vrije psycho-medisch-sociale centra, worden de woorden «of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval» ingevoegd tussen de woorden « met ouderschapsverlof » en « of ziekteverlof zijn ».

Art. 105. Paragraaf 3 van artikel 20 van het koninklijk besluit van 27 juli 1979 houdende het statuut van de leden van het technisch personeel van de psycho-medisch-sociale centra van de Franse Gemeenschap alsook van de personeelsleden van de inspectiedienst belast met het toezicht op deze psycho-medisch-sociale centra, gewijzigd bij het besluit van de Executieve van 30 april 1993 en vervangen door het decreet van 31 januari 2002, wordt aangevuld met de volgende leden :

« Het gerangschikt personeelslid bedoeld in paragraaf 2, punt 1, dat met ziekteverlof, in moederschapsrust of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval is, wordt aangesteld.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld overeenkomstig lid 1, worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 106. Artikel 44 van voornoemd koninklijk besluit van 27 juli 1979 wordt met het volgend lid aangevuld :

« De stagiair in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval wordt vastbenoemd. »

Art. 107. In lid 1 van artikel 1 van het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen in de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde Hogescholen, worden de woorden « behalve voor wat bedoeld is in de artikelen 10*bis* en 12, § 3 » ingevoegd na de woorden « personeelsleden van de categorie administratief personeel van de Hogescholen ».

Art. 108. In voornoemd decreet van 25 juli 1996 wordt een artikel 10*bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 10*bis*. Overeenkomstig artikel 1, lid 1, wordt het personeelslid in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval bedoeld in artikel 10, lid 2, aangesteld of aangeworven voor een onbepaalde duur.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld of aangeworven overeenkomstig lid 1 worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 109. In artikel 12 van het decreet van 25 juli 1996, wordt een paragraaf 3 ingevoegd, luidend als volgt :

« § 3. Overeenkomstig artikel 1, lid 1, is dit lid van toepassing op de personeelsleden in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval. »

Art. 110. In artikel 1 van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in punt 1°, worden de woorden « behalve voor wat vermeld is in de artikelen 10*bis* en 12, § 3, van het decreet van 25 juli 1996 betreffende de opdrachten en betrekkingen in de door de Franse Gemeenschap ingerichte of gesubsidieerde Hogescholen » ingevoegd na de woorden « de hogescholen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap »;

2° het derde lid wordt vervangen door het volgend lid :

« Het is niet van toepassing op het contractueel personeel van de Hogescholen georganiseerd door de Franse Gemeenschap. Het is niet van toepassing op het personeel dat in de door de Franse Gemeenschap gesubsidieerde Hogescholen geen weddentoelage geniet ten laste van de Franse Gemeenschap behalve voor wat vermeld wordt in de artikelen 10*bis* en 12, § 3, van voornoemd decreet van 25 juli 1996. »

Art. 111. In artikel 61 van het decreet van 20 december 2001 tot vaststelling van de regels die specifiek zijn voor het hoger kunstonderwijs georganiseerd in de hogere kunstschole (organisatie, financiering, omkadering, statuut van het personeel, rechten en plichten van studenten), worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in punt 1° worden de woorden « behalve voor wat vermeld is in de artikelen 108, § 1, 128*bis*, 233, § 1, 255*bis*, 363, § 1 en 385*bis* » ingevoegd na de woorden door de Franse Gemeenschap gesubsidieerde hogere kunstschole ».

2° het derde lid wordt vervangen door het volgend lid :

« Ze zijn niet van toepassing op het contractueel personeel van de hogere kunstschole georganiseerd door de Franse Gemeenschap. Ze zijn niet van toepassing op het personeel dat in de gesubsidieerde hogere kunstschole geen weddentoelage geniet ten laste van de Franse Gemeenschap behalve voor wat vermeld is in de artikelen 108, § 1, 128*bis*, 233, § 1, 255*bis*, 363, § 1 en 385*bis*. »

Art. 112. In paragraaf 1 van artikel 108 van voornoemd decreet van 20 december 2001 worden de volgende leden ingevoegd :

« Overeenkomstig artikel 61, wordt het personeelslid dat in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval is, bedoeld in lid 2, aangesteld voor een onbepaalde duur.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld of aangeworven overeenkomstig lid 4, worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 113. In voornoemd decreet van 20 december 2001, wordt een artikel 128*bis* ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 128*bis*. Overeenkomstig artikel 61 is deze afdeling van toepassing op de personeelsleden in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval. »

Art. 114. In paragraaf 1 van artikel 233 van het decreet van 20 december 2001 worden de volgende leden ingevoegd :

« Overeenkomstig artikel 61, wordt het personeelslid dat in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval is en dat een nieuwe aanstelling geniet overeenkomstig artikel 1, aangesteld voor een onbepaalde duur.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld of aangeworven overeenkomstig lid 2 worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 115. In voornoemd decreet van 20 december 2001, wordt een artikel 255bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 255bis. Overeenkomstig artikel 61 is deze afdeling van toepassing op de personeelsleden in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval. »

Art. 116. In paragraaf 1 van artikel 363 van het decreet van 20 december 2001 wordt een lid ingevoegd, luidend als volgt :

« Overeenkomstig artikel 61, wordt het personeelslid dat in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval is en dat een nieuwe aanstelling geniet overeenkomstig artikel 2, aangesteld voor een onbepaalde duur.

Het aantal dagen bedoeld in artikel 19 van het decreet van 5 juli 2000 houdende de regeling inzake verlof en disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit van sommige personeelsleden uit het onderwijs, wordt toegekend aan het personeelslid vanaf het moment waarop het voor het eerst zijn ambt bekleedt na zijn aanstelling en wordt berekend vanaf dat moment.

De afwezigheden wegens ziekte van een personeelslid aangesteld of aangeworven overeenkomstig lid 1 worden aangerekend op het aantal dagen die hij kan genieten bij toepassing van artikel 20 van hetzelfde decreet. »

Art. 117. In voornoemd decreet van 20 december 2001 wordt een artikel 385bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Artikel 385bis. Overeenkomstig artikel 61 is deze afdeling van toepassing op de personeelsleden in moederschapsrust, met ziekteverlof of in arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval. »

Art. 118. Artikel 320, 12°, van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, wordt vervangen door de volgende tekst :

« 12° Besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 2 januari 1992 met betrekking tot het ouderschapsverlof toegekend aan sommige personeelsleden van de onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap. »

TITEL VII. — Opheffings- en slotbepalingen

Art. 119. Artikel 5 van het koninklijk besluit van 8 december 1967, genomen ter uitvoering van artikel 3 van het koninklijk besluit van 28 februari 1967 houdende vaststelling van de administratieve stand van de leden van het administratief personeel en van het meesters-, vak- en dienstpersioneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 september 1968, wordt opgeheven.

Art. 120. Artikel 6 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen van kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhankelijk zijn en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 maart 1985 en bij het besluit van de Regering van 10 juni 1993, wordt opgeheven.

Art. 121. In het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten, worden opgeheven :

1° artikel 6;

2° artikel 8.

Art. 122. Hoofdstuk III van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 7 november 1991 betreffende het ouderlijk verlof en het verlof om dwingende familiale redenen, toegestaan aan de gesubsidieerde personeelsleden van de door de Franse Gemeenschap gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra, wordt opgeheven.

Art. 123. Hoofdstuk III van het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 2 januari 1992 betreffende het ouderschapsverlof en het verlof om dwingende familiale redenen toegestaan aan personeelsleden van de onderwijsinrichtingen van de Gemeenschap, wordt opgeheven.

Art. 124. In het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 1 december 1993 betreffende het ouderschapsverlof en het verlof om dwingende familiale redenen toegestaan aan personeelsleden die onderworpen zijn aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot vaststelling van het statuut van de leermeesters, de leraars en de inspecteurs katholieke, protestantse, Israëlitische, orthodoxe en islamitische godsdiensten der onderwijsinrichtingen van de Franse Gemeenschap, worden opgeheven :

1° artikel 7;

2° artikel 8.

Art. 125. In artikel 320 van het decreet van 24 juli 1997 dat het statuut bepaalt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en van het opvoedend hulppersoneel van de hogescholen ingericht of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, worden de punten 8 en 9 opgeheven.

Art. 126. Worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 29 mei 1972 betreffende de dagen bezoldigd ziekte- en bevallingsverlof toegekend aan het tijdelijk aangesteld bestuurs- en onderwijzend personeel, opvoedend hulppersoneel en paramedisch personeel der rijksinrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst-, en normaalonderwijs, gewijzigd bij het besluit van de Executieve van 2 oktober 1991, bij de besluiten van de Regering van 16 september 1993 en 28 augustus 1995 en bij het decreet van 4 februari 1997;

2° het koninklijk besluit van 13 oktober 1978 betreffende het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij van de gesubsidieerde personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs;

3° het koninklijk besluit van 28 november 1978 betreffende het uitzonderlijk verlof in gevallen van overmacht, toegestaan aan de leden van het gesubsidieerd personeel;

4° het koninklijk besluit van 14 januari 1979 betreffende het omstandigheidsverlof toegekend aan sommige tijdelijk aangestelde personeelsleden van rijksonderwijsinrichtingen;

5° het koninklijk besluit van 27 februari 1979 betreffende het uitzonderlijk verlof in gevallen van overmacht, toegestaan aan de leden van de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra en diensten voor studie- en beroepsoriëntering;

6° het koninklijk besluit van 1 oktober 1985 betreffende het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij toegekend aan de tijdelijke leden van het technisch personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra;

7° het koninklijk besluit van 12 november 1986 betreffende het verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij toegekend aan sommige tijdelijk aangestelde personeelsleden van rijksonderwijsinrichtingen;

8° het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 7 november 1991 betreffende het ouderlijk verlof en het verlof om dwingende familiale redenen toegestaan aan gesubsidieerde personeelsleden van de gesubsidieerde onderwijsinrichtingen;

9° het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 30 december 1991 betreffende de omstandigheidsverloven toegekend aan de tijdelijke personeelsleden van het door de Franse Gemeenschap gesubsidieerd onderwijs;

10° het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 30 december 1991 betreffende de omstandigheidsverloven toegekend aan de leden van het vastbenoemde personeel van het door de Franse Gemeenschap gesubsidieerd onderwijs.

Art. 127. Dit decreet treedt in werking op 1 september 2003 met uitzondering van de artikelen 94 tot 99 en van de artikelen 109, 110, 111, 112, 113, 116, 117, 118 en 119 van dit decreet die uitwerking krijgen met ingang van 1 september 2002.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 8 mei 2003.

De Minister-President, belast met Internationale Betrekkingen,
H. HASQUIN

De Minister van Cultuur, Begroting, Ambtenarenzaken, Jeugd en Sport,
R. DEMOTTE

De Minister van Kinderwelzijn, belast met het Basisonderwijs, de Opvang
en de Opdrachten toegewezen aan de « O.N.E. »,
J.-M. NOLLET

De Minister van Secundair Onderwijs en Buitengewoon Onderwijs,
P. HAZETTE

De Minister van Hoger Onderwijs, Onderwijs voor Sociale Promotie en Wetenschappelijk Onderzoek,
Mevr. F. DUPUIS

De Minister van Kunsten, Letteren en Audiovisuele Sector,
R. MILLER

De Minister van Hulpverlening aan de Jeugd en Gezondheid,
Mevr. N. MARECHAL

Nota

(1) *Zitting 2002-2003*

Stukken van de raad. — Ontwerp van decreet, nr. 392-1. — Commissieamendementen, nr. 392-2. — Verslag, nr. 392-3.
Integraal verslag. — Bespreking en aanneming. Vergadering van 6 mei 2003.

(2) Decreet tot invoering in het Belgisch recht van twee Europese richtlijnen :

- Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

- Richtlijn 96/34/EG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICEF, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.