

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2003 — 3295

[C — 2003/29405]

8 MAI 2003. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à la conciliation entre le travail et la qualité de la vie pour les agents des Services du Gouvernement de la Communauté française et des Organismes d'intérêt public qui en dépendent

RAPPORT AU GOUVERNEMENT

I. Présentation générale

Concilier travail et qualité de vie en famille se révèle aujourd'hui un défi pour de nombreux parents.

De même, l'évolution des mentalités, des mœurs, des réalités sociales, des rapports entre les personnes – et en particulier entre les sexes et entre parents et enfants – ont eu et auront encore d'énormes répercussions sur la façon dont se vit et évolue le premier milieu dans lequel nous nous développons : la famille, quelles que soient les évolutions qu'elle connaît.

Ces répercussions transforment souvent la conciliation de la qualité de vie en famille et du travail, répondant au désir d'accomplissement social, en véritable casse-tête.

De nombreuses études, belges et françaises, démontrent que les femmes continuent, aujourd'hui, d'assumer la majeure partie des tâches « privées ».

A titre d'exemple, les mères assument les gardes d'enfants les plus nombreuses et les plus importantes. Elles sont plus absentes de leur milieu professionnel que les pères lorsque les enfants sont malades.

Partant de ce premier constat, c'est l'ensemble de la fonction parentale, en ce compris celle des pères, qui doit être valorisée. L'importance de la présence du père dans l'épanouissement de ses enfants n'est plus à démontrer.

L'investissement de chacun des parents dans la vie familiale doit donc être possible, et même facilité.

L'emprise du travail professionnel sur les individus demeure toutefois indéniable : les objectifs de performance professionnelle peuvent aboutir à exclure les pères et les mères d'une vie familiale de qualité.

C'est la raison pour laquelle il incombe à mon sens aux pouvoirs publics de créer les conditions nécessaires pour que l'investissement de chacun des parents dans la vie familiale soit possible.

L'objectif des mesures à prendre est de dépasser l'opposition « courante » entre vie professionnelle et vie familiale. Il s'agit de faciliter la conciliation harmonieuse de ces deux aspects de la vie, nécessaires à l'épanouissement personnel de tous les individus.

Les dispositions réglementaires actuellement applicables aux membres du personnel des services de la Communauté française en matière de congés de nature familiale ne permettent pas assez aux parents de trouver un juste équilibre entre leur travail et leur vie de famille.

Le présent arrêté accroît ces possibilités de congé et incitera les parents à s'investir à part égale dans la vie familiale.

Ainsi, une récente étude réalisée par l'Université libre de Bruxelles montre que la mère garde seule l'enfant dans 58 % des ménages, qu'elle le garde en alternance avec le père dans 34 % des ménages et que le père le garde seul que dans 8 % des cas.

En outre, nos textes ignorent l'évolution des mentalités, des mœurs et des modes de vie qui ont considérablement modifié la notion même de famille.

Couples mariés ou non, hétérosexuels ou homosexuels, séparés, familles monoparentales ou dites « recomposées », les réalités de la société et les modes d'organisation de la vie familiale ont évolué.

Ce second constat rend indispensable l'adaptation des textes applicables aux congés familiaux à la diversité des familles actuelles.

Tous les types de familles doivent être traités de manière égale et les pouvoirs publics doivent, à cet égard, observer une stricte neutralité à l'égard des choix de vie de chacun.

Le présent arrêté adapte les dispositions applicables aux membres du personnel de la Communauté française à cette évolution sociale.

II. Commentaire des articles

1. L'article 1^{er} détermine le champ d'application de l'arrêté.

2. L'article 2 étend tout d'abord le congé de circonstance aux parents de la personne avec laquelle l'agent vit en couple.

Il convient en effet de mettre la réglementation en phase avec les nouvelles formes familiales qui ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination.

Le congé de circonstance accordé à l'occasion de l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement est porté de 4 à 10 jours. Ce congé de circonstance ne concerne que les membres du personnel statutaire.

Le personnel contractuel est quant à lui couvert par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie.

Par cette loi, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard pendant 10 jours à choisir par lui dans les 30 jours à dater du jour de l'accouchement.

Le plafond du congé de circonstance fixé à 8 jours par an est supprimé.

En effet, il n'est pas équitable qu'un agent ne puisse bénéficier des congés si plusieurs événements – heureux ou malheureux – surviennent sur une même année.

3. L'article 3 a trait au congé pour force majeure.

L'agent peut obtenir actuellement 4 jours de congé pour cause de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes habitant sous son toit.

Comme pour le congé de circonstance, il convient de l'étendre aux parents de la personne avec laquelle l'agent vit en couple.

Ensuite, cette mesure doit aussi concerner une maladie ou un accident avec hospitalisation. La notion de présence au foyer nécessaire à l'octroi de ce congé est dès lors abandonnée. A titre d'exemple, un parent dont l'enfant a dû être hospitalisé doit à tout le moins être aussi disponible auprès de son enfant qu'un parent dont l'enfant est malade et qui peut rester à domicile.

Enfin, ce congé de force majeure passe à 8 jours par an lorsque la maladie ou l'accident concerne un enfant de 0 à 12 ans et qu'il y a partage des tâches. Ainsi, un couple travaillant dans les services de la Communauté française pourra bénéficier de 16 jours de congé pour cas de force majeure par an (8 jours chacun) s'il apporte la preuve que le père et la mère ont tous les deux assuré la garde de l'enfant en utilisant les congés auxquels chacun des parents peut prétendre.

A titre d'exemple, si la mère a épuisé les 4 jours de congé auxquels elle a droit et que le père a aussi épuisé les jours de congé auxquels il a droit, la nouvelle mesure porte le nombre de jours de congé à 8 jours pour le(s) parent(s) qui est (sont) agent(s) des services de la Communauté française.

4. L'article 4 a trait au congé parental.

L'agent peut obtenir un congé parental d'une durée maximale de 3 mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

L'article 4 permet l'octroi d'un tel congé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans. Cette mesure exécute la directive européenne 99/34.

Actuellement ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance.

5. L'article 5 a trait au congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.

L'agent peut actuellement obtenir un congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de 10 ans. La durée maximale de ce congé est fixée à 6 semaines pour l'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans et à 4 semaines dans le cas contraire.

Cette durée est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé.

L'article 5 étend l'octroi de ce congé à toute adoption d'un enfant de moins de 12 ans et pour une durée de 6 semaines quelque soit son âge.

Il supprime par ailleurs la condition liée à l'activité professionnelle du conjoint. De la sorte, ce congé pourra être octroyé à tout membre du personnel même si la personne avec qui l'agent vit en couple ne travaille pas.

6. Les articles 6 à 14 ont trait au congé de maternité.

Ce congé est réglé par la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Le présent arrêté reprend l'ensemble du texte adopté par le pouvoir fédéral dans son arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Ce congé est fixé à 15 semaines. Il est porté à 17 semaines en cas de naissances multiples.

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère de l'enfant, le père de l'enfant, ou à défaut la personne avec laquelle la mère vit en couple, obtient à sa demande un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

En cas de décès, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de 7 jours.

Le congé de paternité ne peut débuter avant le 7^e 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.

7. Les articles 15 à 22 ont trait aux pauses d'allaitement.

Le présent arrêté accorde aux agents féminins le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter leur enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait. Il est prévu deux pauses d'une demi heure par journée de travail d'au moins 7 h 30 m et de maintenir ce droit à 12 mois à partir de la naissance de l'enfant.

8 MAI 2003. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à la conciliation entre le travail et la qualité de la vie pour les agents des Services du Gouvernement de la Communauté française et des Organismes d'intérêt public qui en dépendent

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 3, remplacé par la loi du 8 août 1988;

Vu le décret du 1^{er} juillet 1982 portant création du Commissariat général aux Relations internationales;

Vu le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance en abrégé « O.N.E. »;

Vu le décret du 1^{er} décembre 1997 portant création du Service de Perception de la Redevance Radio et Télévision de la Communauté française;

Vu le décret du 27 mars 2002 portant création de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC);

Vu l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle;

Considérant la Directive 96/34 du 3 juin 1996 du Conseil de l'Union européenne relative à l'accord cadre concernant le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES;

Vu l'avis du Conseil de direction du Ministère de la Communauté française, donné le 28 octobre 2002;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, donné le 13 septembre 2002;
Vu l'avis du Conseil de direction du Commissariat général aux Relations internationales, donné le 28 janvier 2003;
Vu l'avis du Conseil de direction du Service de Perception de la Redevance Radio et Télévision de la Communauté française donné le 3 septembre 2002;
Vu le protocole n° 270 du Comité de Secteur XVII, conclu le 29 novembre 2002;
Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 16 juillet 2002;
Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 17 juillet 2002;
Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 juillet 2002;
Vu l'accord du Ministre des Pensions, donné le 24 octobre 2002;
Vu la délibération du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2002, sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;
Vu l'avis du Conseil d'Etat n° 34.922/2, donné le 7 avril 2003, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;
Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;
Vu la délibération du Gouvernement du 8 mai 2003,

Arrête :

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

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable à l'ensemble des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et des Organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII.

CHAPITRE II. — *Modifications à apporter à l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle*

Art. 2. L'article 6 de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle est remplacé par le texte suivant :

« Art. 6. Des congés de circonstances sont accordés dans les limites fixées ci-après :

1° le mariage de l'agent : quatre jours ouvrables;

2° l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : dix jours ouvrables;

3° le décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : quatre jours ouvrables;

4° le mariage d'un enfant de l'agent, d'un enfant du conjoint de l'agent ou d'un enfant de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : deux jours ouvrables;

5° le décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : deux jours ouvrables.

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple;

6° le décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : un jour ouvrable.

Aux mêmes conditions, ce congé est également accordé lors du décès d'un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple.

Le congé visé au 2°) du présent article ne concerne que les agents statutaires ou stagiaires.

Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service. »

Art. 3. L'article 6bis du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

« Art. 6bis. § 1^{er}. L'agent peut obtenir des congés pour cause de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, un parent de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent.

§ 2. La durée des congés visés au § 1^{er} ne peut excéder quatre jours ouvrables par an.

Toutefois, cette durée peut être portée à huit jours quand la maladie ou l'accident affecte l'enfant de l'agent ou de la personne avec laquelle il vit en couple lorsque cet enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans et dans la mesure où une attestation de l'employeur apporte la preuve que le conjoint a effectivement utilisé les jours de congé de même nature dont il peut le cas échéant se prévaloir.

Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service. »

Art. 4. L'article 10 du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

« Art. 10. L'agent peut obtenir un congé parental d'une durée maximale de trois mois après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Le congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de douze ans.

Le congé se prend par journées entières et par périodes d'une durée minimale d'un mois.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. »

Art. 5. L'article 13bis du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

« Art. 13bis. L'agent peut 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.

Toutefois, la durée maximale du congé est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et remplit les 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 portant le régime des allocations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

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 de l'agent 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 l'agent peut revendiquer. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période pour laquelle le congé d'accueil avait été demandé.

Ce congé est rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE III. — *De la maternité*

Art. 6. Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 7. La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agente se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Art. 8. Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les six semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'agente.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absence pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les huit semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Art. 9. § 1^{er}. Lorsque l'agente 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, l'agente se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 7, la rémunération est due.

§ 2. Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, l'agente peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'article 6, jusqu'au moment où le nouveau-né rentre au foyer. A cet effet, l'agente remet au responsable de l'administration dont elle dépend :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Art. 10. Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les six semaines ou, en cas de naissance multiple, pendant les huit semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

1° le congé annuel de vacances;

2° les jours fériés légaux;

3° les congés de circonstances et les congés pour cause de force majeure;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° les absences pour maladie à l'exclusion des absences visées à l'article 8.

Art. 11. En période de grossesse ou d'allaitement, les agentes ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

Le présent article est également applicable au personnel engagé par contrat de travail.

Art. 12. L'agente qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensée de travail, est mise d'office en congé pour la durée nécessaire.

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

Art. 13. Les articles 6 à 8 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Art. 14. § 1^{er}. Lorsqu'à la date de l'accouchement ou, entre cette date et la date de fin du congé de maternité, la mère de l'enfant décède, est hospitalisée ou fait l'objet d'une ré-hospitalisation, le père de l'enfant ou, à défaut, la personne avec laquelle la mère vit en couple, obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

§ 2. 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 épuisée par la mère. L'agent qui est le père de l'enfant ou, à défaut, la personne avec laquelle la mère vit en couple et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le responsable de l'administration dont il dépend 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.

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant ou, à défaut, la personne avec laquelle la mère vit en couple, peut bénéficier du congé de paternité aux 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 épuisée par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le responsable de l'administration dont il dépend. Cet écrit mentionne la date du début du congé 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.

§ 4. Le congé de paternité n'éteint pas le droit au congé visé à l'article 6, 2°, de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 précité.

§ 5. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service. »

CHAPITRE IV. — *Des pauses d'allaitement*

Art. 15. L'agente a, selon les modalités fixées aux articles 17 à 22 du présent arrêté, le droit d'obtenir des pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait.

Art. 16. § 1^{er}. En principe, pour allaiter et/ou tirer son lait, l'agente 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 au travail, est mis par la Communauté française à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, l'agente et la Communauté française peuvent convenir d'un autre endroit où l'agente allaite et/ou tire son lait.

Art. 17. § 1^{er}. La pause d'allaitement est d'une demi-heure.

§ 2. L'agente dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée.

L'agente dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail d'au moins 7 h 30 m a droit à deux pauses sur cette journée.

§ 3. Lorsque l'agente a droit à deux pauses au cours d'une journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

§ 4. La durée de la ou des pause(s) visée(s) au § 2 du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Art. 18. La période totale pendant laquelle l'agente a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 12 mois à partir de la naissance de l'enfant.

Art. 19. Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agente a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée d'au maximum deux mois.

Art. 20. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agente peut prendre la ou les pauses d'allaitement est (sont) à convenir entre celle-ci et le fonctionnaire général dont elle dépend.

Art. 21. § 1^{er}. L'agente qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement en avertit sa hiérarchie 2 mois à l'avance.

Le délai de deux mois peut être réduit de commun accord.

§ 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par le Secrétaire général.

Art. 22. § 1^{er}. Le droit aux pauses d'allaitement est accordée moyennant preuve de l'allaitement.

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

§ 3. Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agente chaque mois, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

CHAPITRE V. — *Dispositions finales*

Art. 23. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 24. Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 8 mai 2003.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

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

Le Ministre de la Fonction publique,
R. DEMOTTE

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

VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2003 — 3295

[C — 2003/29405]

8 MEI 2003. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de verzoening van het werk met de levenskwaliteit voor de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de Instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn.

VERSLAG AAN DE REGERING

I. Algemene presentatie

Werk en kwaliteit van het gezinsleven met elkaar verzoenen is vandaag een echte uitdaging voor vele ouders.

De evolutie van de mentaliteiten, de gebruiken, de sociale werkelijkheid, de relaties tussen personen – en inzonderheid tussen personen van verschillend geslacht en tussen ouders en kinderen – hebben en zullen nog enorme gevolgen hebben op de manier waarop de eerste omgeving waarin we zich ontwikkelen, geleefd wordt en evolueert : het gezin, ongeacht de evolutie ervan.

Deze gevolgen maken dikwijls dat de verzoening van kwaliteit van het gezinsleven met het werk, die teken zijn van ontplooiing op sociaal vlak, een echte hersenbreker wordt.

Talrijke Belgische en Franse onderzoeken tonen aan dat de vrouwen vandaag de meeste « privé »-taken op zich blijven nemen.

De moeders staan bijvoorbeeld in voor de meeste en ook de belangrijkste kinderopvangsituaties. Ze zijn meer afwezig van hun arbeidsomgeving dan de vaders wanneer de kinderen ziek zijn.

Vanuit deze eerste vaststelling moet het geheel van het ouderschap, met inbegrip van de functie van de vader, gewaardeerd worden. Het feit dat de vader aanwezig moet zijn voor de ontplooiing van zijn kinderen moet niet meer worden aangetoond.

De investering van elke ouder in het gezinsleven moet dus mogelijk worden en zelfs, vergemakkelijkt.

De invloed van het professioneel werk op de personen blijft evenwel onmiskenbaar : de professionele prestatiedoelen kunnen de vaders en moeders van een kwaliteitvol gezinsleven uitsluiten.

Daarom is het volgens mij aan de openbare machten om noodzakelijke condities vast te stellen opdat de investering van elke ouder in het gezinsleven mogelijk wordt.

Het doel van de te nemen maatregelen is de « alledaagse » tegenstelling tussen professioneel leven en gezinsleven te overschrijden. Het gaat om het vergemakkelijken van de harmonieuze verzoening van die twee levensaspecten, die nodig zijn voor de persoonlijke ontplooiing van alle individuen.

De reglementsbevestigingen die nu van toepassing zijn op de personeelsleden van de diensten van de Franse Gemeenschap inzake verlopen voor familiale redenen laten de ouders niet genoeg toe een goed evenwicht te vinden tussen hun werk en hun gezinsleven.

Dit besluit verhoogt deze mogelijkheden op verlopen en zal de ouders ertoe aanzetten zich evenveel te investeren in het gezinsleven.

Een recente studie uitgevoerd door de Université libre de Bruxelles toont zo aan dat de moeder alleen het kind opvangt in 58 % van de gezinnen, dat ze het kind alternerend met de vader opvangt in 34 % van de gevallen en dat de vader alleen het kind opvangt in 8 % van de gevallen.

Onze teksten houden daarenboven geen rekening met de evolutie van de mentaliteiten, de gebruiken en de leefwijzen, die aanzienlijk het begrip familie hebben gewijzigd.

Getrouwd of niet, heteroseksueel of homoseksueel, gescheiden, eenoudergezinnen of opnieuw samengestelde gezinnen, de werkelijkheid van de gemeenschap en de organisatie van het gezinsleven hebben geëvolueerd.

Deze tweede vaststelling maakt de aanpassing aan de diversiteit van de hedendaagse families van de teksten die van toepassing zijn op de familieverlopen noodzakelijk.

Alle gezinstypes moeten gelijk behandeld worden en de openbare machten moeten daartoe uiterst neutraal blijven tegenover de keuzes van elkeen.

Dit besluit past aan deze sociale evolutie de bepalingen aan die van toepassing zijn op de personeelsleden van de Franse Gemeenschap.

II. Bespreking van de artikelen

1. Artikel 1 bepaalt het toepassingsveld van het besluit.

2. Artikel 2 strekt eerst en vooral het omstandigheidsverlof uit tot de ouders van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft.

De reglementering moet inderdaad in evenredigheid gesteld worden met de nieuwe gezinsvormen die geenszins gediscrimineerd mogen worden.

Het omstandigheidsverlof toegekend voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft op het tijdstip van de gebeurtenis gaat van 4 tot 10 dagen. Dat omstandigheidsverlof betreft slechts de leden van het statutair personeel.

Het contractueel personeel wordt gedekt door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.

Door deze wet heeft de werknemer het recht van zijn werk afwezig te zijn voor de geboorte van een kind waarvan de afstamming ten gunste van hem vastgesteld is, gedurende 10 dagen door hem te kiezen binnen de 30 dagen vanaf de dag van de bevalling.

De grens van 8 dagen omstandigheidsverlof per jaar wordt afgeschaft.

Het is inderdaad niet billijk dat een ambtenaar geen verloven kan genieten als meerdere gebeurtenissen – prettig of onprettig - eenzelfde jaar voorkomen.

3. Artikel 3 betreft een verlof voor overmacht.

De ambtenaar kan nu 4 verlofdagen bekomen voor overmacht wegens ziekte of ongeval van een persoon die onder zijn dak woont.

Evenals voor het omstandigheidsverlof moet het uitgestrekt worden tot de ouders van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft.

Deze maatregel moet achteraf ook een ziekte of een ongeval betreffen met ziekenhuisopname. Het begrip « thuis aanwezig » dat noodzakelijk is voor de toekenning van dat verlof wordt dus achtergelaten. Als voorbeeld moet een ouder waarvan het kind in het ziekenhuis is moeten worden opgenomen, minstens even beschikbaar zijn voor zijn kind als een ouder waarvan het kind ziek is en thuis mag blijven.

Dat verlof voor overmacht gaat daarenboven over naar 8 dagen per jaar wanneer de ziekte of het ongeval een kind tussen 0 en 12 jaar betreft en wanneer de taken verdeeld worden. Een koppel dat bijvoorbeeld binnen de diensten van de Franse Gemeenschap werkt, zal per jaar 16 verlofdagen mogen genieten voor overmacht (8 dagen elk) als het bewijst dat de vader en de moeder allebei het kind gehouden hebben door de verlofdagen te gebruiken waarop elk ouder recht heeft.

Als de moeder bijvoorbeeld de 4 verlofdagen heeft opgedaan waarop ze recht heeft en de vader ook de verlofdagen waarop hij recht heeft, heeft opgedaan, verlengt de nieuwe maatregel het aantal verlofdagen tot 8 dagen voor de ouder(s) die ambtenaar is (zijn) binnen de diensten van de Franse Gemeenschap.

4. Artikel 4 betreft het ouderlijk verlof.

De ambtenaar kan een ouderlijk verlof genieten van een maximale duur van 3 maanden na de geboorte of de adoptie van een kind.

Artikel 4 laat de toekenning toe van zulk verlof vooraleer het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft. Deze maatregel past de Europese richtlijn 99/34 toe.

Dat verlof moet nu genomen worden binnen het jaar dat volgt op de geboorte.

5. Artikel 5 betreft het opvangverlof met het oog op de adoptie of de pleegvoogdij.

De ambtenaar kan nu een opvangverlof genieten met het oog op de adoptie van een kind dat de leeftijd van 10 jaar nog niet bereikt heeft. De maximale duur van dat verlof wordt vastgesteld op 6 weken voor de adoptie van een kind van minder dan 3 jaar en 4 weken in het ander geval.

Deze duur wordt verdubbeld wanneer het opgevangen kind gehandicapt is.

Artikel 5 strekt de toekenning van dat verlof uit tot elke adoptie van een kind van minder dan 12 jaar en voor een duur van 6 weken ongeacht de leeftijd.

Het schaft daarenboven de voorwaarde af gebonden aan de beroepsactiviteit van de echtgenoot. Dat verlof zal zo kunnen worden toegekend aan elk personeelslid zelfs als de persoon met wie de ambtenaar samenleeft niet werkt.

6. De artikelen 6 tot 14 betreffen de moederschapsrust.

Dat verlof wordt geregeld door de arbeidswet van 16 maart 1971. Dit besluit neemt het geheel van de tekst aangenomen door de federale overheid over in zijn koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

Dat verlof is vastgelegd op 15 weken. Het bedraagt 17 weken in geval van meervoudige geboorte.

Bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder of het kind verkrijgt de vader van het kind of, bij gebrek, de persoon met wie de moeder samenleeft op zijn aanvraag een vaderschapsverlof met het oog op de opvang van het kind.

Bij overlijden is de duur van het vaderschapsverlof maximaal gelijk aan de duur van het moederschapsverlof dat nog niet door de moeder is opgedaan.

Bij ziekenhuisopname van de moeder kan de ambtenaar, die de vader van het kind is, het vaderschapsverlof genieten op de volgende voorwaarden :

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

Het vaderschapsverlof kan niet voor de 7de dag volgend op de geboorte van het kind beginnen en eindigt op het ogenblik waarop de ziekenhuisopname van de moeder beëindigd wordt en ten laatste op het einde van het deel moederschapsrust dat door de moeder nog niet is opgedaan.

7. De artikelen 15 tot 22 betreffen de pauzes voor borstvoeding.

Dit besluit kent de vrouwelijke ambtenaren het recht toe pauzes te bekomen om hun kind te zogen met moedermelk en/of melk af te kolven. Twee pauzes van een halfuur worden voorzien per werkdag van minstens 7 u. 30 m. Dat recht blijft 12 maanden geldig vanaf de geboorte van het kind.

8 MEI 2003. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de verzoening van het werk met de levenskwaliteit voor de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de Instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn

De Regering van de Franse Gemeenschap,

Gelet op de wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 3, vervangen door de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het decreet van 1 juli 1982 houdende oprichting van een « Commissariat général aux Relations internationales » (Commissariaat-generaal voor de Internationale Betrekkingen);

Gelet op het decreet van 17 juli 2002 houdende hervorming van de "Office de la Naissance et de l'Enfance" (Dienst voor Geboorte en Kind), afgekort "O.N.E.";

Gelet op het decreet van 1 december 1997 houdende oprichting van de Dienst voor inning van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap;

Gelet op het decreet van 27 maart 2002 houdende de oprichting van het Overheidsbedrijf voor de Nieuwe Informatie- en Communicatietechnologieën van de Franse Gemeenschap (ETNIC);

Gelet op het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid;

Gelet op de Richtlijn 96/34 van 3 juni 1996 van de Raad van de Europese Unie betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof;

Gelet op het advies van de Directieraad van het Ministerie van de Franse Gemeenschap, gegeven op 28 oktober 2002;

Gelet op het advies van de Directieraad van de "Office de la Naissance et de l'Enfance", gegeven op 13 september 2002;

Gelet op het advies van de Directieraad van het Commissariaat-generaal voor Internationale Betrekkingen, gegeven op 28 januari 2003;

Gelet op het advies van de Directieraad van de Dienst voor inning van het kijk- en luistergeld van de Franse Gemeenschap, gegeven op 3 september 2002;

Gelet op het protocol nr. 270 van het Comité van Sector XVII, gesloten op 29 november 2002;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 16 juli 2002;

Gelet op het akkoord van de Minister van Ambtenarenzaken, gegeven op 17 juli 2002;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 17 juli 2002;

Gelet op het akkoord van de Minister van Pensioenen, gegeven op 24 oktober 2002;

Gelet op de beraadslaging van de Regering van de Franse Gemeenschap van 17 juli 2002, over de aanvraag om advies te geven door de Raad van State binnen een termijn van hoogstens één maand;

Gelet op het advies van de Raad van State nr. 34.922/2 gegeven op 7 april 2003, bij toepassing van artikel 84, lid 1, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken;

Gelet op de beraadslaging van de Regering van 8 mei 2003,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Toepassingsveld

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op het geheel van de personeelsleden van de Regeringsdiensten van de Franse Gemeenschap en van de Instellingen van openbaar nut die ressorteren onder het Comité van Sector XVII.

HOOFDSTUK II. — Wijzigingen aan te brengen aan het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de Rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid

Art. 2. Artikel 6 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid, wordt vervangen door de volgende tekst :

« Art. 6. Omstandigheidsverloven worden toegekend binnen de hierna bepaalde perken :

1° oor het huwelijk van de ambtenaar : vier werkdagen;

2° voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : tien werkdagen;

3° voor het overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie de ambtenaar samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de 1e graad van de ambtenaar of van de persoon met wie hij samenleeft : vier werkdagen;

4° voor het huwelijk van een kind van de ambtenaar, van het kind van de echtgenoot van de ambtenaar of van een kind van de persoon met wie hij samenleeft : twee werkdagen;

5° voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in enig welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de ambtenaar : twee werkdagen;

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

6° voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in de 2e graad of 3e graad, die niet onder hetzelfde dak woont als de ambtenaar : één werkdag;

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

Het verlof bedoeld in 2° van dit artikel betreft enkel statutaire ambtenaren of stagiairs.

Deze verloven worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. »

Art. 3. Artikel 6bis van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende tekst :

« Art. 6bis. § 1. De ambtenaar kan verlofdagen krijgen wegens overmacht, die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met de ambtenaar onder hetzelfde dak wonende personen : de echtgenoot, de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant, bloedverwant van de persoon met wie de ambtenaar samenleeft, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

Een medisch getuigschrift bepaalt in welke mate de aanwezigheid van de ambtenaar noodzakelijk is.

§ 2. De duur van deze in § 1 bedoelde verlopen is tot vier werkdagen per kalenderjaar beperkt. Deze duur kan evenwel tot acht dagen gaan wanneer een ziekte of een ongeval het kind van de ambtenaar of van de persoon met wie hij samenleeft aangaat en wanneer dat kind nog geen twaalf jaar oud is voor zover de werkgever een attest levert dat bewijst dat de echtgenoot effectief alle gelijkaardige verlofdagen gebruikt heeft waarover hij in voorkomend geval kan beschikken. Deze worden gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit. »

Art. 4. Artikel 10 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende tekst :

« Art. 10. De ambtenaar kan een ouderschapsverlof verkrijgen van een maximale duur van drie maanden na de geboorte of de adoptie van een kind.

Het verlof moet genomen worden vooraleer het kind de leeftijd van twaalf jaar bereikt heeft.

Het verlof wordt per hele dagen en per periodes van minstens één maand genomen.

Dat verlof is niet bezoldigd en wordt voor het overschot gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. »

Art. 5. Artikel 13bis van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende tekst :

« Art. 13bis. De ambtenaar kan een opvangverlof krijgen met het oog op de adoptie van een kind dat de leeftijd van twaalf jaar nog niet bereikt heeft.

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

De maximale duur van het verlof wordt evenwel 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 begint op de datum waarop het kind effectief opgevangen wordt in het huis. Het bewijs moet blijken uit een getuigschrift van domiciliëring, opgesteld door het gemeentebestuur.

In afwijking van vorig lid, begint het opvangverlof op de dag waarop de ambtenaar 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 de vastbenoemde ambtenaar kan aanvragen, overschrijden. Deze terbeschikkingstelling loopt alleszins ten einde bij het verstrijken van de periode waarvoor het opvangverlof aangevraagd was.

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

HOOFDSTUK III. — *Moederschapsrust*

Art. 6. De moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 7. De bezoldiging die verschuldigd is voor de periode gedurende welke de ambtenares moederschapsrust geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken of zeventien weken in geval van meervoudige geboorte.

Art. 8. De periodes van afwezigheid wegens ziekte door de zwangerschap, die voorkomen tijdens de zes weken die voor de zevende dag vallen die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, worden voor het bepalen van de administratieve stand van de ambtenares in moederschapsrust omgezet.

Dit artikel is eveneens van toepassing wanneer de periodes van afwezigheid wegens ziekte door de zwangerschap voorkomen tijdens de acht weken, die in geval van meervoudige geboorte, vallen voor de zevende dag die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

Art. 9. § 1. Wanneer de ambtenares al haar zwangerschapsverlof heeft opgedaan en de bevalling na de bedoelde datum voorkomt, wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum. Tijdens die periode bevindt de ambtenares zich in zwangerschapsrust.

In afwijking van artikel 7 is de bezoldiging verschuldigd.

§ 2. Wanneer het pasgeboren kind vanaf zijn geboorte gedurende minstens acht weken in het ziekenhuis moet blijven, kan de ambtenares de verlenging van de arbeidsonderbreking waarop ze recht heeft krachtens artikel 6 overdragen tot wanneer het pasgeboren kind naar huis terugkeert. Daartoe overhandigt de ambtenares aan de verantwoordelijke van de administratie waartoe ze hoort :

a) op het ogenblik waarop ze haar werk hervat, een attest van het ziekenhuis dat bewijst dat het pasgeboren kind sinds minstens acht weken in het ziekenhuis verblijft;

b) op het ogenblik waarop ze haar verlenging van arbeidsonderbreking aanvraagt, een attest van het ziekenhuis dat de datum van ontslag van het pasgeboren kind vermeldt.

Art. 10. Worden met werkdagen gelijkgesteld die zouden kunnen worden overgedragen tot na het postnataal verlof gedurende de zes weken of in geval van meervoudige geboorte, gedurende de acht weken die vallen voor de zevende dag die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat :

1° jaarlijks vakantieverlof;

2° wettelijke feestdagen;

3° omstandigheidsverloven en verlopen wegens overmacht;

4° verlopen voor dwingende familiale redenen;

5° afwezigheden wegens ziekte met uitzondering van de in artikel 8 bedoelde afwezigheden.

Art. 11. Tijdens een periode van zwangerschap of borstvoeding, kunnen de ambtenaressen geen bijkomend werk verrichten.

Als bijkomend werk wordt beschouwd, voor de toepassing van dit artikel, elk werk dat uitgevoerd wordt boven de 38 uren per week.

Dit artikel is eveneens van toepassing op het personeel aangeworven met een arbeidscontract.

Art. 12. De ambtenares die, bij toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt vrijgesteld van werken, krijgt van rechtswege verlof voor de nodige duur. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 13. De artikelen 6 en 8 zijn niet van toepassing in geval van miskraam die na de 181e zwangerschapsdag voorkomt.

Art. 14. § 1. Als op de datum van de bevalling of tussen deze datum en het einde van de moederschapsrust de moeder van het kind overlijdt, in het ziekenhuis wordt opgenomen of opnieuw in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind of, bij gebrek, de persoon met wie de moeder samenleeft, op zijn aanvraag een vaderschapsverlof met het oog op de opvang van het kind.

§ 2. 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. De ambtenaar dat de vader van het kind is of bij gebrek de persoon met wie de moeder samenleeft en dat een vaderschapsverlof wil genieten, informeert de verantwoordelijke van het bestuur 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.

§ 3. In het geval de moeder in het ziekenhuis zou opgenomen zijn, kan de ambtenaar dat de vader van het kind is of bij gebrek de persoon met wie de moeder samenleeft 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.

De ambtenaar dat de vader van het kind is en dat het vaderschapsverlof wil genieten, brengt de verantwoordelijke van het bestuur waarvan hij afhangt ervan schriftelijk op de hoogte. 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.

§ 4. Het vaderschapsverlof vernietigt niet het recht op een verlof bedoeld in artikel 6, 2°, van voornoemd koninklijk besluit van 1 juni 1964.

§ 5. Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK IV. — Pauzes voor borstvoeding

Art. 15. De ambtenares heeft, volgens de bij de artikelen 17 tot 22 van dit besluit bedoelde bepalingen, het recht pauzes te krijgen om haar kind met moedermelk te voeden of haar melk af te kolven.

Art. 16. § 1. Om te zogen of af te kolven gebruikt de ambtenares in principe 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 Franse Gemeenschap ter beschikking gesteld wordt van de zwangere vrouwen opdat ze de mogelijkheid zouden hebben al liggend te rusten in gunstige omstandigheden.

§ 2. In afwijking van § 1 kunnen de ambtenares en de Franse Gemeenschap een andere plaats verkiezen waar de ambtenares zoogt en/of afkolft.

Art. 17. § 1. De pauze om te zogen bedraagt een half uur.

§ 2. De ambtenares waarvan de prestaties 4 uur of meer bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op een pauze op die dag.

De ambtenares waarvan de prestaties minstens 7 u. 30 m. bedragen gedurende een werkdag, heeft recht op twee pauzes op die dag.

§ 3. Wanneer de ambtenares recht heeft op twee pauzes op een werkdag, kan ze die in één of twee keer nemen op diezelfde dag.

§ 4. De duur van de in § 2 bedoelde pauze(s) is inbegrepen in de duur van de prestaties van de werkdag.

Art. 18. De totale duur gedurende welke de ambtenares het recht heeft pauzes te nemen om te zogen, bedraagt twaalf maanden vanaf de geboorte van het kind.

Art. 19. In uitzonderlijke omstandigheden gebonden met de gezondheidstoestand van het kind bewezen door een medisch getuigschrift kan de totale duur gedurende welke de ambtenares het recht heeft pauzes te nemen om te zogen maximaal met twee maanden verlengd worden.

Art. 20. Het (de) tijdstip(pen) van de dag waarop de ambtenares een pauze(s) kan nemen om te zogen is (zijn) te bepalen door hem en de ambtenaar-generaal van wie zij afhangt.

Art. 21. § 1. De ambtenares die pauzes wenst te krijgen om te zogen, brengt haar hiërarchische hoofd twee maanden op voorhand ervan op de hoogte.

De termijn van twee maanden kan in overleg verminderd worden.

§ 2. De mededeling van de waarschuwing gebeurt per aangetekende brief of door een geschreven stuk in te dienen waarvan het dubbel de handtekening van de Secretaris-generaal draagt.

Art. 22. § 1. Het recht op pauzes om te zogen wordt toegekend mits een bewijs dat de ambtenares de borst geeft.

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

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

HOOFDSTUK V. — *Slotbepalingen*

Art. 23. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 24. De Minister van Ambtenarenzaken wordt belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 8 mei 2003.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-President belast met de Internationale Betrekkingen,

H. HASQUIN

De Minister van Ambtenarenzaken,

R. DEMOTTE

De Minister van Kinderwelzijn belast met de Opdrachten toegewezen aan de « O.N.E. »,

J.-M. NOLLET

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

F. 2003 — 3296

[C — 2003/29398]

**12 JUIN 2003. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française
portant réouverture du centre psycho-médico-social de la Communauté française à Couvin**

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, notamment l'article 9, § 1^{er}, inséré par l'arrêté n° 467 du 1^{er} octobre 1986 relatif à la rationalisation, à la programmation et aux normes d'encadrement du personnel des centres psycho-médico-sociaux et fixant les conditions d'accès au Fonds des bâtiments scolaires;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 septembre 1997 supprimant le centre psycho-médico-social de la Communauté française à Couvin;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 novembre 2002 fixant les ressorts des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française pour l'année 2002-2003;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 29 avril 2003;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 8 mai 2003;

Vu l'avis du Comité supérieur de concertation du secteur IX, donné le 21 mai 2003;

Considérant l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 juin 2002 portant annulation de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 septembre 1997 supprimant le centre psycho-médico-social de la Communauté française à Couvin;

Sur la proposition du Ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. Le centre psycho-médico-social de la Communauté française à Couvin est ouvert à nouveau au 1^{er} septembre 2003.

Art. 2. L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 septembre 1997 supprimant le centre psycho-médico-social de la Communauté française à Couvin est abrogé.

Art. 3. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2003.

Art. 4. Le Ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 12 juin 2003.

Pour le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial,

P. HAZETTE