

**Bijlage I bij het besluit van de Regering van 17 juli 2003 tot wijziging van het administratief statuut en het geldelijk statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering**

NN	NR	Nieuwe graad en nieuwe categorie	HN	HR	Huidige graad en huidige categorie
3	30 of 31	Adjunct of eerstaanwendend adjunct administratief	4	40, 41 of 42	Beambte of eerstaanwendend beambte administratief
3	30 of 31	Adjunct of eerstaanwendend adjunct technisch	4	40, 41 of 42	Beambte of eerstaanwendend beambte technisch

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Regering van 17 juli 2003 tot wijziging van het administratief statuut en het geldelijk statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-President, belast met de Internationale Betrekkingen,  
H. HASQUIN

De Minister van Ambtenarenzaken,  
C. DUPONT

De Minister van Kinderwelzijn, belast met de opdrachten toegewezen aan de « O.N.E. »,  
J.-M. NOLLET

**MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE**

F. 2003 — 3598 (2003 — 2601)

[C — 2003/29534]

**8 MAI 2003. — Décret modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité. — Errata**

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34465, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 1<sup>er</sup> par l'article suivant :

« Article 1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> degré ou au 3<sup>e</sup> 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34465, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 2 par l'article suivant :

Article 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 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.

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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34466, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 4 par l'article suivant :

Article 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 :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34466, dans la version française, dans l'article 6, introduisant un chapitre XIII dans l'arrêté 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, il y a lieu de remplacer l'article 51 par l'article suivant :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34466, dans la version française, dans l'article 6, introduisant un chapitre XIII dans l'arrêté du 15 janvier 1974 précité, il y a lieu de remplacer l'article 56 par l'article suivant :

« Article 56. § 1<sup>er</sup>. 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34467, dans la version française, dans l'article 7, introduisant un chapitre XIV dans l'arrêté royal du 15 janvier 1974 précité, il y a lieu de remplacer l'article 59 par l'article suivant :

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.

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34468, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 20 par l'article suivant :

« Article 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'évènement, 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> degré ou au 3<sup>ème</sup> 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'évènement 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'évènement 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34469, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 21 par l'article suivant :

« Article 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<sup>er</sup>, 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 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.

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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34469, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 23 par l'article suivant :

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

« Les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> 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-médico-sociaux 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 officieuse est assimilée à l'adoption. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34469, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 24 par l'article suivant :

« Article 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34469, dans la version française, dans l'article 25, introduisant un chapitre XV 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 psycho-médico-sociaux de l'Etat des centres de formation de l'Etat et des services d'inspection, il y a lieu de remplacer l'article 48 par l'article suivant :

Article 48. Le membre du personnel féminin visé à l'article 1<sup>er</sup> 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 25, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 49 par l'article suivant :

« 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.

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 25, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 52 par l'article suivant :

« Article 52. § 1<sup>er</sup>. 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 26, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 53 par l'article suivant :

« Article 53. Le présent chapitre est applicable au membre du personnel féminin visé à l'article 1<sup>er</sup>, en activité de service.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à des congés. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 26, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 55 par l'article suivant :

« 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.

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 26, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 56 par l'article suivant :

« 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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 26, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 60 par l'article suivant :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34470, dans la version française, dans l'article 26, introduisant un chapitre XV dans l'arrêté royal du 19 mai 1981 précité, il y a lieu de remplacer l'article 61 par l'article suivant :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34471, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 31 par l'article suivant :

« Article 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34471, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 32 par l'article suivant :

« Article 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 :

« En dehors des congés prévus à l'article 4, les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> 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 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; 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34471, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 33 par l'article suivant :

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

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34472, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 35 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34472, dans la version française, dans l'article 37, introduisant un chapitre X dans 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, il y a lieu de remplacer l'article 39 par l'article suivant :

« 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.

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34472, dans la version française, dans l'article 37, introduisant un chapitre X dans l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, il y a lieu de remplacer l'article 40 par l'article suivant :

« 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.

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34472, dans la version française, dans l'article 37, introduisant un chapitre X dans l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, il y a lieu de remplacer l'article 43 par l'article suivant :

« Article 43. § 1<sup>er</sup>. 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34473, dans la version française, dans l'article 38, introduisant un chapitre XI dans l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, il y a lieu de remplacer l'article 45 par l'article suivant :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34473, dans la version française, dans l'article 38, introduisant un chapitre XI dans l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, il y a lieu de remplacer l'article 46 par l'article suivant :

« 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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34473, dans la version française, dans l'article 38, introduisant un chapitre XI dans l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, il y a lieu de remplacer l'article 50 par l'article suivant :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34473, dans la version française, dans l'article 38, introduisant un chapitre XI dans l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, il y a lieu de remplacer l'article 51 par l'article suivant :

« 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34473, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 41 par l'article suivant :

« Article 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<sup>e</sup>, 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, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux 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° 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 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34474, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 42 par l'article suivant :

« Article 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°. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34474, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 43 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34474, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 44 par l'article suivant :

« Article 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°. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34474, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 45 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34475, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 51 par l'article suivant :

Article 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°.

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34475, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 52 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34475, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 53 par l'article suivant :

« Article 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°. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34475, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 56 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34475, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 59 par l'article suivant :

« Article 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 interréseaux 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34475, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 60 par l'article suivant :

« Article 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°. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34476, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 69 par l'article suivant :

« Article 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°. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34476, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 71 par l'article suivant :

« Article 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 de le bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 68, alinéa 2, 6° à 8°. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34477, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 72 par l'article suivant :

« Article 72. § 1<sup>er</sup>. 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34477, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 74 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34477, dans la version française, il y a lieu de remplacer dans l'article 76, les termes « subside » par les termes « subsidié »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34477, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 77 par l'article suivant :

« Article 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 les 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 interréseaux 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 les 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;

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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34478, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 79 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34478, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 80 par l'article suivant :

« Article 80. § 1<sup>er</sup>. 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34478, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 81 par l'article suivant :

« Article 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. »

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34480, dans la version française, dans l'article 107, il y a lieu de remplacer les termes « psychomédico-sociaux » par les termes « psycho-médico-sociaux ».

Au *Moniteur belge* du 26 juin 2003, p 34482, dans la version française, il y a lieu de remplacer l'article 128 par l'article suivant :

« Article 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 subsidié 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 subsidiés.

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<sup>er</sup> 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 psycho-médico-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.

## VERTALING

## MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2003 — 3598 (2003 — 2601)

[C — 2003/29534]

**8 MEI 2003. — Decreet tot wijziging van de geldende bepalingen inzake verlof en tot inrichting van de moederschapsbescherming. — Errata**

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34465, in de Franse tekst, dient artikel 1 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> degré ou au 3<sup>e</sup> 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34465, in de Franse tekst, dient artikel 2 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, blz. 34466, in de Franse tekst, dient artikel 4 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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 :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34466, in de Franse tekst, in artikel 6, dat een hoofdstuk XIII invoegt in het 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 voor 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, dient artikel 51 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34466, in de Franse tekst, in artikel 6, dat een hoofdstuk XIII in het voormelde besluit van 15 januari 1974 invoegt, dient artikel 56 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 56. § 1<sup>er</sup>. 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34467, in de Franse tekst, in artikel 7, dat een hoofdstuk XIV in het voormelde besluit van 15 januari 1974 invoegt, dient artikel 59 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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.

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34468, in de Franse tekst, dient artikel 20 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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'évènement, 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> degré ou au 3<sup>ème</sup> 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'évènement 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'évènement 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34469, in de Franse tekst, dient artikel 21 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>er</sup>, 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 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.

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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34469, in de Franse tekst, dient artikel 23 te worden vervangen door het volgende artikel :

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

« Les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> 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-médico-sociaux 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 officieuse est assimilée à l'adoption. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34469, in de Franse tekst, dient artikel 24 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34469, in de Franse tekst, in artikel 25, dat een hoofdstuk XV invoegt in het koninklijk besluit van 19 mei 1981 betreffende de vakantie- en verlofregeling van het stagedoend en vastbenoemd personeel van de rijks-psycho-medisch-sociale centra, de rijksvormingscentra en de inspectiediensten, dient artikel 48 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 48. Le membre du personnel féminin visé à l'article 1<sup>er</sup> 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 25, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 49 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 25, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 52 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 52. § 1<sup>er</sup>. 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 26, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 53 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 53. Le présent chapitre est applicable au membre du personnel féminin visé à l'article 1<sup>er</sup>, en activité de service.

Pour l'application du présent chapitre, les pauses d'allaitement sont assimilées à des congés. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 26, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 55 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 26, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 56 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 26, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 60 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34470, in de Franse tekst, in artikel 26, dat een hoofdstuk XV invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 19 mei 1981, dient artikel 61 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34471, in de Franse tekst, dient artikel 31 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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. ».

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34471, in de Franse tekst, dient artikel 32 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Artikel 32. L'article 4bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 16 décembre 1981, est remplacé par la disposition suivante :

« En dehors des congés prévus à l'article 4, les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> 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 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; 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34471, in de Franse tekst, dient artikel 33 te worden vervangen door het volgende artikel :

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

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34472, in de Franse tekst, dient artikel 35 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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 officielle est assimilée à l'adoption. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34472, in de Franse tekst, in artikel 37, dat een hoofdstuk X invoegt in 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, dient artikel 39 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34472, in de Franse tekst, in artikel 37, dat een hoofdstuk X invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 8 december 1967, dient artikel 40 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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.

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34472, in de Franse tekst, in artikel 37, dat een hoofdstuk X invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 8 december 1967, dient artikel 43 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 43. § 1<sup>er</sup>. 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34473, in de Franse tekst, in artikel 38, dat een hoofdstuk XI invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 8 december 1967, dient artikel 45 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34473, in de Franse tekst, in artikel 38, dat een hoofdstuk XI invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 8 december 1967, dient artikel 46 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas du présent article est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34473, in de Franse tekst, in artikel 38, dat een hoofdstuk XI invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 8 december 1967, dient artikel 50 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34473, in de Franse tekst, in artikel 38, dat een hoofdstuk XI invoegt in het voormelde koninklijk besluit van 8 december 1967, dient artikel 51 te worden vervangen door het volgende artikel :

« 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34473, in de Franse tekst, dient artikel 41 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>e</sup>, 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, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux 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° 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 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34474, in de Franse tekst, dient artikel 42 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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 calendriers 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°. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34474, in de Franse tekst, dient artikel 43 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34474, in de Franse tekst, dient artikel 44 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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°. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34474, in de Franse tekst, dient artikel 45 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>o</sup> à 5<sup>o</sup>.

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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34475, in de Franse tekst, dient artikel 51 te worden vervangen door het volgende artikel :

Article 51. Si le membre du personnel a choisi d'être mis à disposition, conformément à l'article 50, alinéa 2, 2<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup>, 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<sup>o</sup>.

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34475, in de Franse tekst, dient artikel 52 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34475, in de Franse tekst, dient artikel 53 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup>. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34475, in de Franse tekst, dient artikel 56 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34475, in de Franse tekst, dient artikel 59 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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<sup>o</sup>, 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<sup>o</sup> d'un centre psycho-médico-social de la même zone et organisé par la Communauté française;

2<sup>o</sup> d'un établissement scolaire de la même zone et organisé par la Communauté française;

3<sup>o</sup> des Services du Gouvernement, à savoir, le Service général de la recherche en éducation et du pilotage de l'enseignement interréseaux 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<sup>o</sup> de la Commission d'homologation;

5<sup>o</sup> du centre d'autoformation et de formation continuée;

6<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34475, in de Franse tekst, dient artikel 60 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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°. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34476, in de Franse tekst, dient artikel 69 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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°. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34476, in de Franse tekst, dient artikel 71 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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 de le bénéficiaire des services du membre du personnel dans les cas visés par l'article 68, alinéa 2, 6° à 8°. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34477, in de Franse tekst, dient artikel 72 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 72. § 1<sup>er</sup>. 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34477, in de Franse tekst, dient artikel 74 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34477, in de Franse tekst, dient in artikel 76 het woord « subside » te worden vervangen door het woord « susidié » :

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34477, in de Franse tekst, dient artikel 77 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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 interréseaux 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;

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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34478, in de Franse tekst, dient artikel 79 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34478, in de Franse tekst, dient artikel 80 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 80. § 1<sup>er</sup>. 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34478, in de Franse tekst, dient artikel 81 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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. »

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34480, in de Franse tekst, in artikel 107, dienen de woorden « psychomédico-sociaux » te worden vervangen door de woorden « psycho-médico-sociaux ».

In het *Belgisch Staatsblad* van 26 juni 2003, bl. 34482, in de Franse tekst, dient artikel 128 te worden vervangen door het volgende artikel :

« Article 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 subsidié 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 subsidiés.

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<sup>er</sup> 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 psycho-médico-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.