

Art. 28. Pour entrer en considération pour un subventionnement pour l'année 2009, l'organisation sportive estudiantine de coordination envoie, en dérogation à l'article 17, les documents, visés à l'article 17, au plus tard le 1^{er} août au Bloso. Le Bloso remet un avis au ministre avant le 15 août 2009. Le ministre communique sa décision de subventionner ou non pour le 22 août 2009.

Art. 29. En dérogation à l'article 20, pour la première année de l'olympiade 2009-2012, l'avance est payée au cours du troisième trimestre de l'année 2009.

Art. 30. Les frais en personnel engagés par l'organisation sportive estudiantine de coordination pour l'année 2009 peuvent être introduits en vue de justifier les subsides à accorder pour l'année 2009.

Art. 31. Les membres du personnel qui sont subventionnés dans le cadre du décret du 13 juillet 2001 portant règlement de l'agrément et du subventionnement des fédérations sportives flamandes, de l'organisation coordinatrice et des organisations de sports récréatifs qui sont au service de l'organisation sportive estudiantine de coordination au moment de l'entrée en vigueur du décret conservent au moins leur ancienneté pécuniaire qu'ils ont acquise sur la base du décret susmentionné du 13 juillet 2001.

Art. 32. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 33. Le ministre flamand, chargé de l'éducation physique, des sports et de la vie en plein air, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 3 juillet 2009.

Le ministre-président du Gouvernement flamand,
K. PEETERS

Le ministre flamand de la Culture, de la Jeunesse, des Sports et de Bruxelles,
B. ANCIAUX

VLAAMSE OVERHEID

N. 2009 — 3105

[2009/203802]

3 JULI 2009. — Besluit van de Vlaamse Regering betreffende het verlof voor onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, artikel 114, tweede zin, en 128, § 1 en § 2, gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 9 september 2008;

Gelet op protocol nr. 10 van 20 maart 2009 houdende de conclusies van de onderhandelingen die werden gevoerd in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie, vermeld in het decreet van 23 januari 2009 tot oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs;

Gelet op het advies 46.561/1 van de Raad van State, gegeven op 18 juni 2009, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is uitsluitend van toepassing op de personeelsleden vermeld in artikel 127, § 1, 1^o, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs.

HOOFDSTUK II. — Terminologie

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder de CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002 en nr. 77quater van 30 maart 2007.

HOOFDSTUK III. — Algemene stelsels

Afdeling I. — Verlof voor onderbreking of voor vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Art. 3. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, hebben recht op een verlof voor onderbreking van de arbeidsprestaties of voor vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, voor een maximumperiode van drie jaar over de gehele loopbaan, op te nemen per minimumperiode van drie maanden :

1^o hetzij door hun arbeidsprestaties te onderbreken ongeacht de arbeidsregeling waarin zij in het centrum tewerkgesteld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18;

2^o hetzij door hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking voor zover zij ten minste voor drie vierden van een voltijdse betrekking in het centrum tewerkgesteld zijn gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18.

Met behoud van de toepassing van het eerste lid, kan het personeelslid het tweede jaar van het verlof, vermeld in het eerste lid, opnemen vanaf het ogenblik dat ze vijf jaar dienst telt bij het centrum. Het derde jaar kan opgenomen worden vanaf het ogenblik dat het personeelslid tien jaar dienst telt in het centrum. Het centrumbestuur kan daar om billijkheidsredenen van afwijken.

Art. 4. § 1. Op de maximumduur van drie jaar als vermeld in artikel 3, eerste lid, worden de perioden van onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in mindering gebracht, die opgenomen zijn op basis van :

- 1° artikel 3 van de CAO;
- 2° de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur van drie jaar, vermeld in artikel 3, eerste lid, worden de perioden van onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking niet in mindering gebracht, als ze opgenomen zijn op basis van :

- 1° het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- 3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 4° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 5° de bepalingen, vermeld in hoofdstuk IV van dit besluit.

§ 2. De totale duur van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties op basis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 3 van de CAO, en het verlof, vermeld in artikel 3, mag over de gehele loopbaan niet meer dan 36 maanden bedragen.

Art. 5. Om recht te hebben op het verlof, vermeld in artikel 3, moeten de personeelsleden door een arbeidsovereenkomst met het centrumbestuur verbonden zijn geweest gedurende twaalf maanden in de loop van de vijftien maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, vermeld in artikel 18.

Afdeling II. — Verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde

Art. 6. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, hebben recht op een loopbaanvermindering met een vijfde ten belope van een dag of twee halve dagen per week voor maximaal vijf jaar over de gehele loopbaan. Dat recht wordt uitgeoefend per periode van minimaal zes maanden.

Art. 7. Om recht te hebben op een loopbaanvermindering, vermeld in artikel 6 moeten de personeelsleden gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° door een arbeidsovereenkomst met het centrumbestuur verbonden zijn geweest gedurende de vijf jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18. In afwijking hiervan wordt die termijn voor werknemers van 50 jaar of ouder teruggebracht tot drie jaar. Deze laatste termijn kan in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever verder worden ingekort tot minimum twee jaar voor werknemers die vanaf de leeftijd van 50 jaar worden aangeworven en tot minimum één jaar voor werknemers die vanaf de leeftijd van 55 jaar worden aangeworven;

2° in een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving verricht overeenkomstig artikel 18.

Art. 8. Op de maximumduur van vijf jaar, vermeld in artikel 6, worden de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde in mindering gebracht, die opgenomen zijn op basis van artikel 6 van de CAO, en de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, een vierde en een derde die opgenomen zijn op basis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Op de maximumduur, vermeld in het eerste lid, worden de perioden van vermindering van de arbeidsprestaties met minder dan een tweede niet in mindering gebracht, die opgenomen zijn op basis van :

- 1° het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;
- 3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 4° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 5° de bepalingen, vermeld in hoofdstuk III van dit besluit.

Afdeling III. — Verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar

Art. 9. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, hebben zonder maximumduur recht op :

- 1° een verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde ten belope van een dag of twee halve dagen per week, uitgeoefend per periode van minimaal zes maanden;
- 2° een verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, uitgeoefend per periode van minimaal drie maanden.

Art. 10. § 1. Om recht te hebben op een verlof, vermeld in artikel 9, 1°, moeten de personeelsleden voltijds of ten belope van vier vijfden van een voltijdse betrekking in het centrum tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 van dit besluit, artikel 6 van de CAO, of van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, aangesteld zijn gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18.

Om recht te hebben op een verlof, vermeld in artikel 9, 2°, moeten de personeelsleden ten minste voor drie vierden van een voltijdse betrekking of ten belope van een halftijdse betrekking in het centrum tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 6 van de CAO of van artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, gedurende de twaalf maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18.

Om recht te hebben op een verlof, vermeld in artikel 9, moeten de personeelsleden de voorwaarden, vermeld in het eerste en tweede lid, vervullen en bovendien gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoen :

- 1° ten minste 50 jaar oud zijn op het ogenblik van de gewenste begindatum van de uitoefening van het recht;
- 2° door een arbeidsovereenkomst met het centrumbestuur verbonden zijn geweest gedurende de drie jaar die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18.

De termijn van drie jaar kan in onderling akkoord tussen de personeelsleden en het centrumbestuur verder worden ingekort tot minimaal twee jaar voor personeelsleden die vanaf de leeftijd van 50 jaar worden aangeworven en tot minimaal één jaar voor personeelsleden die vanaf de leeftijd van 55 jaar worden aangeworven.

3° een anciënniteit van twintig jaar als werknemer hebben op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 18.

§ 2. Om de anciënniteit van twintig jaar als werknemer vast te stellen, worden de arbeidsdagen in aanmerking genomen. Met arbeidsdagen, uitgezonderd de volledige onderbreking van de arbeidsprestaties ingevolge de CAO, het verlof, vermeld in artikel 3, eerste lid, 1°, en artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden gelijkgesteld :

1° de dagen die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering met toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie en het invaliditeitspensioen voor mijnwerkers;

2° de dagen waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;

3° de feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden;

4° de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden;

5° de inhaalrustdagen waarop de personeelsleden recht heeft op basis van de arbeidswet van 16 maart 1971 of op basis van een regeling tot vermindering van de arbeidstijd;

6° de dagen van staking of lock-out;

7° de carendagen, vermeld in de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;

8° de dagen waarop de personeelsleden het ambt van rechter in sociale zaken of van rechter in handelszaken, of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;

9° andere niet-bezoldigde afwezigheidsdagen voor ten hoogste tien dagen per kalenderjaar;

10° de dagen van aanwezigheid onder de wapens wegens oproeping of wederoproeping, alsmede de dagen van dienst als gewetensbezwaarde of de dagen van prestaties als dienstplichtige die krachtens de betrokken wetgeving met legerdienst gelijkgesteld worden.

Afdeling IV. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 11. § 1. Voor de berekening van de twaalf maanden vermeld in artikelen 3, eerste lid, 2°, 7, 2°, en 10, § 1, worden met een tewerkstelling gelijkgesteld :

1° de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst, vermeld in artikelen 26, 27, 28, 29, 30, 30bis, 31, 49, 50 en 51, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst, vermeld in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is evenwel beperkt tot de door het gewaarborgd loon gedekte perioden;

2° de verlofdagen.

§ 2. Voor de berekening van de twaalf maanden vermeld in artikelen 3, eerste lid, 2°, 7, 2°, en 10, § 1, worden de perioden van onderbreking van de arbeidsovereenkomst niet in aanmerking genomen, die opgenomen zijn op basis van :

1° het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof;

3° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

4° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

5° de perioden van schorsing van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een verlof zonder wedde of staking en lock-out;

6° de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst, bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor vijf maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon.

Die periode van vijf maanden wordt verlengd met zes maanden in geval van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte;

7° de bepalingen, vermeld in hoofdstuk IV van dit besluit.

Deze perioden schorten de termijn van twaalf maanden op.

§ 3. In geval van een schriftelijke kennisgeving, verricht overeenkomstig artikel 18, § 2, moeten de voorwaarden, vermeld in artikelen 3, 7, 2°, en 10, § 1, vervuld zijn op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving zoals aanvankelijk verricht overeenkomstig artikel 18, § 1.

Art. 12. De directeur heeft geen automatisch recht op een verlof voor onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties overeenkomstig artikelen 3, 6 en 9.

Het centrumbestuur moet akkoord zijn met de aanvraag.

Art. 13. Om uitzonderlijke redenen en mits toestemming van de werkgever kan het personeelslid dat het verlof voor onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties genomen heeft, van de Vlaamse minister of zijn gemachtigde, de toelating krijgen om zijn functie opnieuw op te nemen vooraleer de periode van het verlof voor onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties is verstreken.

Deze opzegging moet worden gericht aan de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs, door tussenkomst en met akkoord van het centrumbestuur.

Afdeling V. — Organisatieregels

Art. 14. § 1. Het totale aantal personeelsleden, vermeld in artikel 1 die in het centrum gelijktijdig het recht op onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties op basis van artikelen 3, 6 en 9 van de CAO, de herstelwet van 22 januari 1985, voor zover deze perioden doorlopen na 1 september 2008, en de artikelen 3, 6 en 9 van dit besluit, uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt begrensd tot 10 % van het totale aantal van de voormelde personeelsleden, tewerkgesteld in het centrum.

Het resultaat van de bewerking wordt afgerond tot de naast gelegen hogere eenheid.

De voormelde grens van 10 % kan in uitzonderlijke gevallen worden overschreden mits toestemming van de Vlaamse minister bevoegd voor het Onderwijs of zijn gemachtigde. Deze afwijking moet worden aangevraagd bij de Vlaamse minister bevoegd voor het Onderwijs of zijn gemachtigde.

Voor het bepalen van het totale aantal personeelsleden in het centrum wordt geen rekening gehouden met de voormelde personeelsleden die hun loopbaan onderbreken of verminderen op basis van :

1° het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

2° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

3° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

4° hoofdstuk III van dit besluit;

5° artikelen 6 en 9 van de CAO, voor de personeelsleden van 50 jaar of ouder die hun arbeidsprestaties hebben verminderd met een vijfde of tot de helft;

6° artikelen 6 en 9 van dit besluit voor de personeelsleden van 50 jaar of ouder;

7° de herstelwet van 22 maart 1985 voor de personeelsleden van 50 jaar en ouder;

8° het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2009 betreffende de toekenning van een verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling van bepaalde duur voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie.

§ 2. Het totale aantal personeelsleden dat voor de berekening van de drempel, vermeld in § 1, in aanmerking wordt genomen, is het aantal personeelsleden, vermeld in artikel 1, die met een arbeidsovereenkomst in het centrum, tewerkgesteld waren op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de rechten gelijktijdig worden uitgeoefend.

In afwijking van het eerste lid wordt het totale aantal personeelsleden, vermeld in artikel 1 die met een arbeidsovereenkomst in het centrum tewerkgesteld waren op 1 september 2008, in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel voor de schooljaren 2008-2009 en 2009-2010.

§ 3. Met behoud van de toepassing van § 1, hebben de personeelsleden, vermeld in artikel 1, eveneens recht op onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties overeenkomstig :

1° de bepalingen vermeld in hoofdstuk IV van dit besluit;

2° artikel 6 en 9 van dit besluit voor de personeelsleden vanaf de leeftijd van 50 jaar;

3° het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

4° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

5° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

6° artikelen 6 en 9 van de CAO voor personeelsleden vanaf de leeftijd van 50 jaar die een vijfde loopbaanvermindering uitoefenen of hun arbeidsprestaties hebben verminderd tot de helft;

7° artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen voor de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft of minder vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Art. 15. De volgorde waarin de aangevraagde verloven worden toegekend, wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

Bij ontstentenis van lokale afspraken gelden de bepalingen van artikel 17 van de CAO.

Art. 16. Het voorkeur- en planningsmechanisme, vermeld in artikelen 14 en 15, wordt na afloop van iedere maand toegepast op de verzoeken waarvoor op de vijftiende van die maand een schriftelijke kennisgeving overeenkomstig artikel 18 werd verricht en die betrekking hebben op de gelijktijdige uitoefening van het recht op een verlof voor onderbreking, of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, op basis van de verloven vermeld in artikelen 3 en 6.

Art. 17. Het centrumbestuur brengt de personeelsleden aan het einde van de maand en met inachtneming van de termijn, vermeld in artikel 18, § 3, op de hoogte van de datum vanaf wanneer zij het recht op een verlof voor de onderbreking of de vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, vermeld in artikelen 3, 6 en 9, kunnen uitoefenen.

Zodra die datum is meegedeeld, kan hij niet meer gewijzigd worden door een verzoek dat andere personeelsleden later indienen, ook al zou dat nieuwe verzoek in theorie voorrang kunnen genieten krachtens de regels, vastgesteld in het voorkeur- en planningsmechanisme.

Afdeling VI. — Aanvraag van het verlof

Art. 18. § 1. De personeelsleden, vermeld in artikel 1 die het recht op verlof, vermeld in artikelen 3, 6 en 9, willen opnemen, brengen het centrumbestuur daarvan vier maanden vooraf schriftelijk op de hoogte.

Na onderhandelingen in het lokaal comité kan een kortere termijn worden afgesproken.

Elke aanvraag voor een onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties vermeld in artikelen 3 en 6, is beperkt tot een periode van twaalf maanden.

§ 2. De schriftelijke kennisgeving en de termijnen, vermeld in § 1, zijn van toepassing op de personeelsleden die de uitoefening van het recht op verlof, vermeld in artikelen 3, 6 en 9 willen verlengen.

De uitoefening van voormeld recht op verlof wordt verlengd volgens de nadere regels, vermeld in artikelen 3, 6 en 9, en de personeelsleden die de uitoefening van die rechten verlengen, worden in aanmerking genomen voor de berekening van de drempel, vermeld in artikel 14.

§ 3. De termijn van vier maanden, vermeld in § 1, wordt verminderd tot twee weken als de personeelsleden het recht op verlof, vermeld in de artikelen 3, 6 en 9, zonder onderbreking willen uitoefenen nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van palliatief verlof.

§ 4. Het aantal personeelsleden dat voor de toepassing van § 1 in aanmerking wordt genomen, is het aantal tewerkgestelde personeelsleden, vermeld in artikel 1, op 30 juni van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de schriftelijke kennisgeving overeenkomstig dit artikel wordt verricht.

In afwijking van het eerste lid, wordt het aantal tewerkgestelde personeelsleden, vermeld in artikel 1, voor de schooljaren 2008-2009 en 2009-2010, vastgesteld op 1 september 2008.

§ 5. Als voormelde personeelsleden het recht op verlof, vermeld in artikelen 3 en 6, willen uitoefenen, wordt bij de aanvraag vermeld tijdens welke periode of perioden de personeelsleden :

1° een onderbreking of een loopbaanvermindering hebben genoten als vermeld in artikelen 3 en 6 van de CAO of ingevolge artikelen 3 en 6 van dit besluit;

2° een onderbreking of een vermindering van de arbeidsprestaties op basis van artikelen 100 en 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hebben genoten.

§ 6. Bij het geschrift worden eveneens attesten gevoegd als de personeelsleden het recht op verlof, vermeld in de artikelen 3, 6 en 9, uitoefenen, nadat zij het recht hebben opgebruikt in het kader van :

1° het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof en houdende uitvoering van artikel 100bis, § 4, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

2° het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

3° het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

4° de bepalingen van hoofdstuk IV van dit besluit.

§ 7. Het geschrift bevat met betrekking tot de uitoefening van het recht op verlof, vermeld in artikelen 3, 6 en 9 :

1° het voorstel van het personeelslid over de wijze van uitoefening van het recht;

2° de gewenste begindatum, alsook de duur van de uitoefening van het recht;

3° de vereiste elementen voor de toepassing van het voorkeur- en planningsmechanisme als geregeld in artikelen 14 en 15, als de personeelsleden in de schriftelijke kennisgeving vermelden dat zij voor de regeling in aanmerking willen komen.

§ 8. De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekende brief of door de overhandiging van het geschrift, vermeld in § 1, waarvan het duplicaat door het centrumbestuur voor ontvangst wordt getekend.

Afdeling VII. — Wijze van uitstel en intrekking

Art. 19. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 18, kan het centrumbestuur de uitoefening van het recht op onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, vermeld in artikelen 3, 6 en 9, uitstellen om ernstige redenen.

De redenen moeten in het lokaal comité worden vastgelegd.

Het recht op onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking of met een vijfde, vermeld in artikelen 3, 6 en 9, gaat in uiterlijk zes maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen evenwel een andere regeling overeenkomen.

Het centrumbestuur kan de uitoefening van het recht op vermindering van de arbeidsprestaties, vermeld in artikelen 6 en 9, intrekken of wijzigen om redenen en voor de duur van deze redenen, als bepaald in het lokaal comité.

Art. 20. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving als verricht overeenkomstig artikel 18, kan de werkgever de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, vermeld in artikelen 6 en 9, gedurende maximum twaalf maanden uitstellen voor de directeurs van 55 jaar of ouder.

De werkgever is verplicht dit uitstel te motiveren.

Het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, vermeld in artikelen 6 en 9, 1°, voor de directeurs van 55 jaar of ouder, gaat in uiterlijk twaalf maanden te rekenen vanaf de dag waarop het uitgeoefend zou zijn als er geen uitstel was geweest. Het centrumbestuur en de werknemer kunnen evenwel een andere regeling overeenkomen.

In onderling akkoord kan de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, als bedoeld in artikelen 6 en 9, 1°, voor directeurs vanaf de leeftijd van 50 jaar of ouder tijdelijk worden gewijzigd om ernstige redenen en voor de duur van deze redenen.

HOOFDSTUK IV. — Specifieke stelsels

Afdeling I. — Palliatief verlof

Art. 21. De personeelsleden, vermeld in artikel 1 die een palliatief verlof voor een periode van 1 maand, eventueel verlengbaar met één maand, willen opnemen, hebben recht om :

1° hun arbeidsprestaties volledig te onderbreken;

2° hun arbeidsprestaties te verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking, wanneer zij voor ten minste drie vierden van een voltijdse betrekking in het centrum tewerkgesteld waren;

3° hun arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde, wanneer zij voltijds in het centrum tewerkgesteld waren;

Art. 22. § 1. De personeelsleden die gebruik willen maken van het recht op palliatief verlof, moeten een attest indienen, afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat zij zich bereid hebben verklaard die palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat daarbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld. Onder palliatieve verzorging wordt verstaan, elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

§ 2. Het recht gaat in op de eerste dag van de week die volgt op de week waarin het attest door de personeelsleden werd overhandigd aan het centrumbestuur of op een vroeger tijdstip met akkoord van het centrumbestuur.

In geval de personeelsleden gebruik willen maken van de verlenging van de periode met één maand moeten zij opnieuw een dergelijk attest afleveren.

Een personeelslid kan maximaal twee attesten afleveren voor de palliatieve verzorging van eenzelfde persoon.

Afdeling II. — Verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. 23. De personeelsleden, vermeld in artikel 1 die een verlof voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte willen opnemen, hebben recht om :

1° hun arbeidsprestaties volledig te onderbreken;

2° hun arbeidsprestaties te verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking, wanneer zij voor ten minste drie vierden van een voltijdse betrekking in het centrum tewerkgesteld waren;

3° hun arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde van wanneer zij voltijds in het centrum tewerkgesteld waren.

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

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

Art. 24. Het bewijs van de reden tot onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties, vermeld in artikel 23, wordt geleverd door de personeelsleden bij middel van een attest, afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar zieke gezinslid of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat zij zich bereid verklaard hebben bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Art. 25. Het recht op verlof voor onderbreking van de arbeidsovereenkomst, vermeld in artikel 23 wordt beperkt tot maximaal twaalf maanden per patiënt. De onderbrekingsperiodes kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimaal één maand of maximaal drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van twaalf maanden bereikt is.

Het recht op verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft of met een vijfde, vermeld in artikel 23, 2° en 3°, wordt beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt. De periodes van verlof voor vermindering van arbeidsprestaties kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimaal één maand tot maximaal drie maanden, aaneensluitend of niet tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is.

De maximumduur van 12 maanden of 24 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties die het personeelslid in om het even welke hoedanigheid bij een andere werkgever heeft genoten voor de bijstand of verzorging van dezelfde patiënt.

Art. 26. Voor de personeelsleden die alleenstaand zijn, wordt, in geval van zware ziekte van hun kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode van verlof voor onderbreking van de arbeidsprestaties, vermeld in artikel 25, eerste lid, uitgebreid tot 24 maanden en wordt de maximumperiode van verlof voor vermindering van arbeidsprestaties, vermeld in artikel 25, tweede lid, uitgebreid tot achtenveertig maanden.

De maximumduur van 48 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties die het personeelslid in om het even welke hoedanigheid bij een andere werkgever heeft genoten voor de bijstand of verzorging van dezelfde patiënt.

De periodes van onderbreking en van vermindering van arbeidsprestaties kunnen alleen worden opgenomen met periodes van minimaal één maand en maximaal drie maanden, aaneensluitend of niet.

Onder alleenstaande in de zin van dit artikel wordt verstaan de personeelsleden die uitsluitend en effectief samenwonen met één of meerdere van hun kinderen

Art. 27. § 1. De personeelsleden die van het recht op dit verlof willen gebruik maken, moeten dat schriftelijk bekend maken aan het centrumbestuur. Die kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen vóór de aanvangsdatum van de onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij de partijen schriftelijk een andere termijn overeenkomen. Deze kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan het centrumbestuur waarbij het centrumbestuur een duplicaat tekent als bericht van ontvangst, of met een aangetekende brief die geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

In de kennisgeving, vermeld in het eerste lid, vermelden de personeelsleden de periode waarin zij hun arbeidsprestaties willen onderbreken of verminderen en zij voegen er het attest bij, vermeld in artikel 24. In geval van toepassing van artikel 26 moeten de personeelsleden bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van het gezin door middel van een attest dat wordt afgeleverd door de gemeentelijke overheid en waaruit blijkt dat de personeelsleden op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwonen met één of meer van hun kinderen.

Voor iedere verlenging van een periode van onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties moeten de personeelsleden dezelfde procedure volgen en de attesten, vereist krachtens artikel 24 en in voorkomend krachtens artikel 26 indienen.

§ 2. Binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving, vermeld in § 1, kan het centrumbestuur het personeelslid ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met het functioneren van het centrum. De kennisgeving gebeurt door overhandiging van een geschrift aan het personeelslid waarin de duur en de reden van het uitstel worden vermeld. De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen.

Afdeling III. — Ouderschapsverlof

Art. 28. § 1. Om voor hun kind te zorgen hebben de personeelsleden, vermeld in artikel 1, het recht om :

1° gedurende een periode van drie maanden, de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst te onderbreken. Die periode kan naar keuze van de personeelsleden worden opgesplitst in maanden;

2° gedurende een periode van zes maanden hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking, als zij voltijds tewerkgesteld zijn. Die periode kan naar keuze van de personeelsleden worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan;

3° gedurende een periode van vijftien maanden hun arbeidsprestaties te verminderen met een vijfde als zij voltijds tewerkgesteld zijn. Die periode kan naar keuze van de personeelsleden worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan.

De maximumduur van 3 maanden, 6 maanden of 15 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties die het personeelslid in om het even welke hoedanigheid bij een andere werkgever heeft genoten voor het ouderschapsverlof voor hetzelfde kind.

§ 2. De personeelsleden hebben de mogelijkheid om bij het opnemen van hun ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende voorwaarden, vermeld in § 1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat een verlof voor de onderbreking van de arbeidsprestaties voor één maand overeenstemt met een verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft voor twee maanden, of met een verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde voor 15 maanden.

Art. 29. § 1. De personeelsleden hebben recht op ouderschapsverlof, vermeld in artikel 28, in de volgende gevallen :

1° naar aanleiding van de geboorte van hun kind tot het kind zes jaar wordt;

2° in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode van vier jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de personeelsleden zijn verblijfplaats heeft, en uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

Als het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind acht jaar wordt.

§ 2. Aan de voorwaarde van de zesde of de achtste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof. De zesde of de achtste verjaardag kan bovendien worden overschreden als het verlof op verzoek van het centrumbestuur wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig artikel 32.

Art. 30. Om recht te hebben op ouderschapsverlof moeten de personeelsleden gedurende de vijftien maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving, vermeld in artikel 32, twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met het centrumbestuur dat hen tewerkstelt.

Art. 31. De personeelsleden verstrekken uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die overeenkomstig artikel 29 het recht op ouderschapsverlof doet ontstaan.

Art. 32. § 1. De personeelsleden die gebruik willen maken van het recht op ouderschapsverlof, doen hun aanvraag overeenkomstig de volgende procedure :

1° de personeelsleden brengen ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden vooraf zijn werkgever schriftelijk op de hoogte. Na onderhandelingen in het lokaal comité kan een kortere termijn worden afgesproken.

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekende brief of door de overhandiging van de kennisgeving, vermeld in punt 1°, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door het centrumbestuur;

3° de kennisgeving, vermeld in punt 1°, vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

§ 2. Per aanvraag mag slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden gevraagd.

§ 3. Tenzij anders wordt bepaald, moet aan alle voorwaarden in het kader van dit besluit zijn voldaan op het moment waarop het ouderschapsverlof ingaat.

Art. 33. § 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving, vermeld in artikel 32, kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het centrum.

§ 2. Met behoud van de toepassing van § 1, gaat het recht op ouderschapsverlof in uiterlijk zes maanden na de maand waarin het gemotiveerde uitstel plaatsheeft.

HOOFDSTUK V. — *Toekenning van de premies*

Art. 34. § 1. Aan de personeelsleden wordt een premie toegekend die samengesteld is uit de volgende bedragen :

1° een bedrag dat toegekend wordt, naargelang van het opgenomen stelsel, overeenkomstig de bepalingen van :

a) het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking voor de verloven, vermeld in artikelen 2, 5 en 8;

b) het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, het laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 juni 2007 voor het palliatief verlof;

c) het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

d) het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

2° een bedrag dat toegekend wordt overeenkomstig de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profit-sector.

§ 2. Het recht op de premie, vermeld in § 1, 1°, is bij een verlof voor volledige onderbreking van de arbeidsprestaties beperkt tot één jaar.

Het recht op de voormelde premie kan uitgebreid worden tot drie jaar om volgende redenen om :

1° zorg te dragen voor een eigen kind tot de leeftijd van 8 jaar. Het verlof moet beginnen voordat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. Betreft het een adoptiekind, dan mag het verlof aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waartoe het personeelslid behoort;

2° palliatieve zorgen te verstrekken;

3° een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad bij te staan.

4° zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind;

5° een de volgende opleidingen te volgen :

a) een opleiding, erkend door de gemeenschappen van minstens 360 uren of 27 studiepunten per jaar of 120 uren of 9 studiepunten per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden;

b) onderwijs, verstrekt in een Centrum voor Basiseducatie of een opleiding, gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van het secundair onderwijs, waarbij de grens wordt vastgesteld op 300 uren per jaar of 100 uren per schooltrimester of per ononderbroken periode van drie maanden.

Art. 35. Het Agentschap Hoger onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen betaalt de premie maandelijks uit. Het personeelslid verliest het recht op de premie vanaf de eerste dag van de maand, volgend op de datum waarop niet meer voldaan is aan de voorwaarden tot het verkrijgen van de premie. Elke wijziging in de persoonlijke situatie moet onmiddellijk aan het Agentschap Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen meegedeeld worden. De onrechtmatig verkregen premies worden teruggevorderd.

HOOFDSTUK VI. — Slotbepalingen

Art. 36. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 2008.

Art. 37. De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, is belast met de uitvoering van dit besluit.
Brussel, 3 juli 2009.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,
F. VANDENBROUCKE

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2009 — 3105

[2009/203802]

3 JUILLET 2009. — Arrêté du Gouvernement flamand concernant le congé pour interruption ou réduction des prestations de travail pour certains membres du personnel des Centres d'Éducation de Base

Le Gouvernement flamand,

Vu le décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes, article 114, deuxième phrase, et 128, §§ 1^{er} et 2, modifié par le décret du 8 mai 2009;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 9 septembre 2008;

Vu le protocole n° 10 du 20 mars 2009 portant les conclusions des négociations qui ont été menées au sein du Comité flamand de Négociation pour l'Éducation de Base, mentionné dans le décret du 23 janvier 2009 portant création de comités de négociation pour l'éducation de base et pour le Centre flamand d'Aide à l'Éducation des Adultes;

Vu l'avis 46.561/1 du Conseil d'Etat émis le 18 juin 2009, avec application de l'article 84, § 1^{er}, premier alinéa, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

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

Après délibération,

Arrête :

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

Article 1^{er}. Cet arrêté s'applique exclusivement aux membres du personnel mentionnés à l'article 127, § 1^{er}, 1°, du décret du 15 juin 2007 relatif à l'éducation des adultes.

CHAPITRE II. — Terminologie

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par CCT : la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77quater du 30 mars 2007.

CHAPITRE III. — Régimes généraux

Section I^{re}. — Congé pour interruption ou réduction des prestations de travail à mi-temps

Art. 3. Les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, ont droit à un congé pour interruption des prestations de travail ou pour réduction des prestations de travail à mi-temps, d'une période maximum de trois ans sur toute la carrière, à prendre par période de trois mois minimum :

1° soit en interrompant leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont engagés au centre au moment de la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18;

2° soit en réduisant leurs prestations de travail à mi-temps, dans la mesure où ils sont employés pour trois quarts au moins d'un emploi à temps plein au centre pendant les douze mois qui précèdent la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

Sans préjudice de l'application du premier alinéa, le membre du personnel peut prendre la deuxième année de congé, mentionnée au premier alinéa, dès le moment où il compte cinq ans de service au centre. La troisième année peut être prise dès le moment où le membre du personnel compte dix ans de service au centre. La direction du centre peut y déroger pour des raisons d'équité.

Art. 4. § 1^{er}. De la durée maximum de trois ans telle que mentionnée à l'article 3, premier alinéa, sont déduites les périodes d'interruption ou de réduction des prestations de travail à mi-temps, qui sont prises sur la base :

1° de l'article 3 de la CCT;

2° de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales.

De la durée maximum de trois ans telle que mentionnée à l'article 3, premier alinéa, sont déduites les périodes d'interruption ou de réduction des prestations de travail à mi-temps, si elles sont prises sur la base :

1° de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

2° de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

3° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

4° de l'arrêté royal du 10 août 1998 portant introduction d'un droit à l'interruption de carrière pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

5° des dispositions mentionnées au chapitre IV du présent arrêté.

§ 2. La durée totale de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales, de l'article 3 de la CCT, et du congé mentionné à l'article 3, ne doit pas dépasser 36 mois sur toute la carrière.

Art. 5. Pour avoir droit au congé, mentionné à l'article 3, les membres du personnel doivent avoir été liés par un contrat de travail à la direction du centre pendant douze mois au cours des quinze mois qui précèdent la notification écrite, mentionnée à l'article 18.

Section II. — Congé pour réduction des prestations de travail d'un cinquième

Art. 6. Les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, ont droit à une diminution de carrière d'un cinquième, à concurrence d'un jour ou de deux demi-journées par semaine pendant cinq ans maximum sur l'ensemble de la carrière. Ce droit est exercé par période de six mois minimum.

Art. 7. Pour avoir droit à une diminution de carrière, mentionnée à l'article 6, les membres du personnel doivent satisfaire simultanément aux conditions suivantes :

1° avoir été lié à la direction du centre par un contrat de travail pendant les cinq ans qui précèdent la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18. En dérogation à cette disposition, ce délai est réduit à trois ans pour les travailleurs de 50 ans ou plus. Ce dernier délai peut encore être raccourci à deux ans minimum d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, pour les travailleurs qui sont engagés à partir de 50 ans et à 1 an minimum pour les travailleurs qui sont engagés à partir de 55 ans;

2° avoir été employé dans un régime de travail à temps plein pendant les douze mois qui précèdent la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

Art. 8. De la durée maximum de cinq ans, mentionnée à l'article 6, sont déduites les périodes de réduction des prestations de travail d'un cinquième, qui sont prises sur la base de l'article 6 de la CCT, et les périodes de réduction des prestations de travail d'un cinquième, d'un quart et d'un tiers, qui sont prises sur la base de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales.

De la durée maximum, mentionnée au premier alinéa, ne sont pas déduites les périodes de réduction des prestations de travail de moins de la moitié, qui sont prises sur la base :

1° de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

2° de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

3° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

4° de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

5° des dispositions mentionnées au chapitre III de cet arrêté.

Section III. — Congé pour réduction des prestations de travail à partir de 50 ans

Art. 9. Les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, ont droit, sans durée maximum, à :

1° un congé pour réduction des prestations de travail d'un cinquième, à concurrence d'un jour ou de deux demi-journées par semaine, exercé par période de six mois minimum;

2° un congé pour réduction des prestations de travail à mi-temps, exercé par période de trois mois minimum.

Art. 10. § 1^{er}. Pour avoir droit au congé, mentionné à l'article 9, 1°, les membres du personnel doivent être employés au centre à plein temps ou à concurrence de quatre cinquièmes d'un emploi à plein temps dans le cadre de l'article 6 du présent arrêté, de l'article 6 de la CCT ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, et être employés pendant les douze mois qui précèdent la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

Pour avoir droit au congé, mentionné à l'article 9, 2°, les membres du personnel doivent être employés au centre à trois quarts au moins d'un emploi à plein temps ou à concurrence d'un emploi à mi-temps dans le cadre de l'article 6 de la CCT ou de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, pendant les douze mois qui précèdent la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

Pour avoir droit au congé, mentionné à l'article 9, les membres du personnel doivent remplir les conditions mentionnées au premier et au deuxième alinéa et satisfaire en outre simultanément aux conditions suivantes :

1° avoir au moins 50 ans au moment de la date de début souhaitée de l'exercice du droit;

2° avoir été lié à la direction du centre par un contrat de travail pendant les trois ans qui précèdent la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

Le délai de trois ans peut être raccourci à deux ans minimum d'un commun accord entre les membres du personnel et la direction du centre, pour les membres du personnel qui sont engagés à partir de 50 ans et à un an minimum pour les membres du personnel qui sont engagés à partir de 55 ans.

3° avoir une ancienneté de vingt ans comme travailleur au moment de la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

§ 2. Pour déterminer l'ancienneté de vingt ans comme travailleur, sont pris en compte les jours de travail. Sont assimilés à des jours de travail, à l'exception de l'interruption totale des prestations de travail suite à la CCT, et du congé mentionné à l'article 3, premier alinéa, 1^o, et à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales :

1^o les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs;

2^o les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage;

3^o les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

4^o les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

5^o les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail;

6^o les jours de grève ou de lock-out;

7^o les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

8^o les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social;

9^o les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile;

10^o les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou un rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.

Section IV. — Dispositions communes

Art. 11. § 1^{er}. Pour le calcul des douze mois mentionnés à l'article 3, premier alinéa, 2^o, 7, 2^o, et 10, § 1^{er}, sont assimilés à un emploi :

1^o les périodes de suspension du contrat de travail, mentionnées aux articles 26, 27, 28, 29, 30, 30bis, 31, 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La période de suspension du contrat de travail, mentionnée à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, se limite toutefois aux périodes couvertes par le salaire garanti.

2^o les jours de congé.

§ 2. Pour le calcul des douze mois mentionnés à l'article 3, premier alinéa, 2^o, 7, 2^o, et 10, § 1^{er}, ne sont pas prises en compte les périodes d'interruption du contrat de travail, prises sur la base :

1^o de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

2^o de la convention collective de travail n^o 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

3^o de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

4^o de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

5^o des périodes de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde ou de grève et de lock-out;

6^o de la période de suspension du contrat de travail, fixée à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de cinq mois qui ne sont pas couverts par le salaire garanti.

Cette période de cinq mois est prolongée de six mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle;

7^o des dispositions mentionnées au chapitre IV du présent arrêté.

Ces périodes suspendent le délai de douze mois.

§ 3. En cas de notification écrite, effectuée conformément à l'article 18, § 2, les conditions, mentionnées aux articles 3, 7, 2^o et 10, § 1^{er}, doivent être remplies au moment de la notification écrite, telle qu'effectuée initialement conformément à l'article 18, § 1^{er}.

Art. 12. Le directeur n'a pas automatiquement droit à un congé pour interruption ou réduction des prestations de travail conformément aux articles 3, 6 et 9.

La direction du centre doit accepter la demande.

Art. 13. Pour des raisons exceptionnelles et moyennant l'autorisation de l'employeur, le membre du personnel qui a pris congé pour interruption ou réduction des prestations de travail peut obtenir du Ministre flamand ou de son délégué l'autorisation de reprendre sa fonction avant la fin de la période de congé pour interruption ou réduction des prestations de travail.

Cette résiliation doit être adressée au Ministre flamand chargé de l'Enseignement, par l'entremise et moyennant l'accord de la direction du centre.

Section V. — Règles d'organisation

Art. 14. § 1^{er}. Le nombre total de membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, qui exercent ou exerceront simultanément au centre le droit d'interruption ou de réduction des prestations de travail sur la base des articles 3, 6 et 9 de la CCT, de la loi de redressement du 22 janvier 1985, dans la mesure où ces périodes durent jusqu'après le 1^{er} septembre 2008, et des articles 3, 6 et 9 du présent arrêté, est limité à 10 % du nombre total de membres du personnel précités, employés au centre.

Le résultat de l'opération est arrondi à l'unité supérieure suivante.

La limite précitée de 10 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels, moyennant l'autorisation du Ministre flamand chargé de l'Enseignement ou de son délégué. Cette dérogation doit être demandée au Ministre flamand chargé de l'Enseignement ou à son délégué.

Pour la détermination du nombre total des membres du personnel au centre, il n'est pas tenu compte des membres du personnel précités qui interrompent leur carrière ou la réduisent sur la base :

1° de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

2° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

3° de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

4° du chapitre III du présent arrêté;

5° des articles 6 et 9 de la CCT, pour les membres du personnel de 50 ans ou plus qui ont réduit leurs prestations de travail d'un cinquième ou jusqu'à la moitié;

6° des articles 6 et 9 du présent arrêté pour les membres du personnel de 50 ans ou plus;

7° de la loi de redressement du 22 mars 1985 pour les membres du personnel de 50 ans et plus;

8° de l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 juillet 2009 relatif à l'octroi d'un congé pour l'exercice d'un autre emploi à durée déterminée pour certains membres du personnel des Centres d'Éducation de Base.

§ 2. Le nombre total de membres du personnel qui sont pris en compte pour le calcul du seuil, mentionné au § 1^{er}, est le nombre de membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, qui étaient employés au centre avec un contrat de travail au 30 juin de l'année qui précède l'année où les droits sont exercés simultanément.

En dérogation au premier alinéa, sont pris compte pour le calcul du seuil pour les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010 le nombre total de membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, qui étaient employés au centre avec un contrat de travail au 1^{er} septembre 2008.

§ 3. Sans préjudice de l'application du § 1^{er}, les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, ont également droit à une interruption ou une réduction des prestations de travail conformément :

1° aux dispositions mentionnées au chapitre IV du présent arrêté;

2° aux articles 6 et 9 du présent arrêté pour les membres du personnel à partir de 50 ans;

3° à l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

4° à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

5° à l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

6° aux articles 6 et 9 de la CCT pour les membres du personnel à partir de 50 ans, qui exercent une diminution de carrière d'un cinquième ou qui ont réduit leurs prestations de travail jusqu'à la moitié;

7° à l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales pour la réduction des prestations de travail de moitié ou moins dès l'âge de 50 ans.

Art. 15. L'ordre dans lequel les congés demandés sont octroyés, est fixé dans le règlement de travail.

A défaut d'accords locaux, les dispositions de l'article 17 de la CCT sont en vigueur.

Art. 16. Le mécanisme de préférence et de planification, mentionné aux articles 14 et 15, est appliqué à la fin de chaque mois aux demandes pour lesquelles une notification écrite a été effectuée le quinze du mois en question, conformément à l'article 18, et qui ont trait à l'exercice simultané du droit au congé pour interruption ou réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième, sur la base des congés mentionnés aux articles 3 et 6.

Art. 17. La direction du centre informe les membres du personnel à la fin du mois et compte tenu du délai mentionné à l'article 18, § 3, de la date à partir de laquelle ils peuvent exercer le droit au congé pour interruption ou réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième, mentionné aux articles 3, 6 et 9.

Dès que cette date a été communiquée, elle ne peut plus être modifiée par une demande introduite ultérieurement par d'autres membres du personnel, même si en théorie, une nouvelle demande pouvait avoir la priorité en vertu des règles fixées par le mécanisme de préférence et de planification.

Section VI. — Demande de congé

Art. 18. § 1^{er}. Les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, qui veulent prendre le droit au congé, mentionné aux articles 3, 6 et 9, en informent la direction du centre par écrit, quatre mois au préalable.

Un délai plus court peut être convenu suite à des négociations au sein du comité local.

Toute demande d'interruption ou de réduction des prestations de travail mentionnées aux articles 3 et 6 se limite à une période de douze mois.

§ 2. La notification écrite et les délais, mentionnés au § 1^{er}, s'appliquent aux membres du personnel qui veulent prolonger l'exercice du droit au congé, mentionné aux articles 3, 6 et 9.

L'exercice du droit précité au congé est prolongé selon les modalités mentionnées aux articles 3, 6 et 9, et les membres du personnel qui prolongent l'exercice de ces droits sont pris en compte pour le calcul du seuil, mentionné à l'article 14.

§ 3. Le délai de quatre mois, mentionné au § 1^{er}, est réduit à deux semaines si les membres du personnel veulent exercer le droit au congé, mentionné aux articles 3, 6 et 9, sans interruption après avoir épuisé le droit dans le cadre du congé palliatif.

§ 4. Le nombre de membres du personnel qui entrent en ligne de compte pour l'application du § 1^{er}, est le nombre de membres du personnel employés, mentionnés à l'article 1^{er}, au 30 juin de l'année précédant l'année où la notification écrite est effectuée conformément au présent article.

En dérogation du premier alinéa, le nombre de membres du personnel employés, mentionnés à l'article 1^{er}, pour les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010, est déterminé le 1^{er} septembre 2008.

§ 5. Si les membres du personnel précités veulent exercer le droit au congé, mentionné aux articles 3 et 6, il est indiqué dans la demande pendant quelle période ou quelles périodes les membres du personnel :

1° ont bénéficié d'une interruption ou d'une diminution de carrière telle que mentionnée aux articles 3 et 6 de la CCT ou suite aux articles 3 et 6 du présent arrêté;

2° ont bénéficié d'une interruption ou d'une réduction des prestations de travail sur la base des articles 100 et 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales.

§ 6. Des certificats sont également joints au document si les membres du personnel exercent le droit au congé, mentionné aux articles 3, 6 et 9, après avoir épuisé le droit dans le cadre :

1° de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs et portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

2° de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

3° de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

4° des dispositions du chapitre IV du présent arrêté.

§ 7. En ce qui concerne l'exercice du droit au congé, mentionné aux articles 3, 6 et 9, le document contient :

1° la proposition du membre du personnel sur la manière d'exercer le droit;

2° la date de début souhaitée, ainsi que la durée de l'exercice du droit;

3° les éléments requis pour l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que stipulé aux articles 14 et 15, si les membres du personnel mentionnent dans la notification écrite qu'ils souhaitent entrer en ligne de compte pour la disposition.

§ 8. La notification se fait au moyen d'un courrier recommandé ou par la remise du document, mentionné au § 1^{er}, dont le duplicata est signé pour réception par la direction du centre.

Section VII. — Mode de report et de révocation

Art. 19. La direction du centre peut reporter pour motifs graves l'exercice du droit à l'interruption ou réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième, mentionné aux articles 3, 6 et 9, dans le mois qui suit la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

Les motifs doivent être fixés dans le comité local.

Le droit d'interruption ou de réduction des prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième, mentionné aux articles 3, 6 et 9, prend effet au plus tard six mois à compter du jour où il aurait été exercé sans le report.

La direction du centre et le membre du personnel peuvent toutefois convenir d'un autre arrangement.

La direction du centre peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la réduction des prestations de travail, mentionné aux articles 6 et 9, pour certains motifs et pendant la durée de ces motifs, tels que fixé dans le comité local.

Art. 20. L'employeur peut reporter pendant douze mois maximum l'exercice du droit à une réduction des prestations de travail d'un cinquième, mentionné aux articles 6 et 9, pour les directeurs de 55 ans ou plus, dans le mois qui suit la notification écrite, effectuée conformément à l'article 18.

L'employeur est tenu de motiver ce report.

Le droit de réduction des prestations de travail d'un cinquième, mentionné aux articles 6 et 9, 1°, pour les directeurs de 55 ans ou plus, prend effet au plus tard douze mois à compter du jour où il aurait été exercé sans le report. La direction du centre et le travailleur peuvent toutefois convenir d'un autre arrangement.

D'un commun accord, l'exercice du droit à une réduction des prestations de travail d'un cinquième, tel que visé aux articles 6 et 9, 1°, pour les directeurs à partir de 50 ans ou plus, peut être modifié temporairement pour des motifs graves et pendant la durée de ces motifs.

CHAPITRE IV. — Régimes spécifiques

Section I^{re}. — Congé palliatif

Art. 21. Les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, qui veulent prendre un congé palliatif pour une période d'1 mois, éventuellement renouvelable pour un mois, ont le droit :

1° d'interrompre entièrement leurs prestations de travail;

2° de réduire leurs prestations de travail jusqu'à la moitié d'un emploi à plein temps, s'ils étaient employés au centre pour trois quarts au moins d'un emploi à plein temps;

3° de réduire leurs prestations de travail d'un cinquième, s'ils étaient employés au centre à plein temps.

Art. 22. § 1^{er}. Le membre du personnel qui veut bénéficier du droit au congé palliatif doit déposer un certificat, remis par le médecin traitant de la personne qui nécessite ces soins palliatifs et d'où il ressort qu'il s'est déclaré disposé à octroyer ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée. Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins aux personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale.

§ 2. Le droit prend effet le premier jour de la semaine qui suit la semaine dans laquelle le certificat a été remis par le membre du personnel à la direction du centre ou plus tôt moyennant l'accord de la direction du centre.

Au cas où les membres du personnel veulent utiliser le renouvellement de la période d'un mois, ils doivent à nouveau remettre un tel certificat.

Un membre du personnel peut délivrer au maximum deux certificats pour les soins palliatifs d'une seule et même personne.

Section II. — Congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

Art. 23. Les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, qui veulent prendre un congé pour procurer assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave, ont le droit :

1° d'interrompre entièrement leurs prestations de travail;

2° de réduire leurs prestations de travail jusqu'à la moitié d'un emploi à plein temps, s'ils étaient employés au centre pour trois quarts au moins d'un emploi à plein temps;

3° de réduire leurs prestations de travail d'un cinquième, s'ils étaient employés au centre à plein temps.

Pour l'application de cet article, on entend par membre du ménage toute personne qui vit avec le membre du personnel et par membre de la famille, tant les parents en ligne directe que par alliance.

Pour l'application de cet article, on entend par maladie grave toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et dans quel contexte le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou émotionnelle ou des soins sont indispensables pour le rétablissement.

Art. 24. La preuve du motif d'interruption ou de réduction des prestations de travail, mentionné à l'article 23, est remise par le membre du personnel au moyen d'un certificat, délivré par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré gravement malade, d'où il ressort qu'il s'est déclaré disposé à procurer assistance ou soins à la personne gravement malade.

Art. 25. Le droit de congé pour interruption du contrat de travail, mentionné à l'article 23, est limité à douze mois maximum par patient. Les périodes d'interruption peuvent uniquement être prises par périodes d'un mois minimum à trois mois maximum, en une seule fois ou non, jusqu'à ce que le délai maximum de douze mois soit atteint.

Le droit de congé pour réduction des prestations de travail jusqu'à la moitié ou d'un cinquième, mentionné à l'article 23, 2° et 3°, est limité à vingt-quatre mois maximum par patient. Les périodes de congé pour réduction des prestations de travail peuvent uniquement être prises par périodes d'un mois minimum à trois mois maximum, en une seule fois ou non, jusqu'à ce que le délai maximum de douze mois soit atteint.

La durée maximale de douze mois ou vingt-quatre mois est toutefois minorée de la durée d'interruption ou de réduction des prestations de travail dont a bénéficié le membre du personnel à n'importe quel titre chez un autre employeur pour assistance ou soins du même patient.

Art. 26. Pour les membres du personnel qui sont seuls, en cas de maladie grave de leur enfant qui a 16 ans au maximum, la période maximum de congé pour interruption des prestations de travail, mentionnée à l'article 25, premier alinéa, est élargie à vingt-quatre mois et la période maximum de congé pour réduction des prestations de travail, mentionnée à l'article 25, deuxième alinéa, est élargie à quarante-huit mois.

La durée maximale de quarante-huit mois est toutefois minorée de la durée d'interruption ou de réduction des prestations de travail dont a bénéficié le membre du personnel à n'importe quel titre chez un autre employeur pour assistance ou soins du même patient.

Les périodes d'interruption et de réduction des prestations de travail peuvent uniquement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum, en une seule fois ou non.

Par personne seule dans le sens de cet article, on entend les membres du personnel qui cohabitent exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de leurs enfants.

Art. 27. § 1^{er}. Les membres du personnel qui veulent bénéficier du droit à ce congé doivent en informer la direction du centre par écrit. Cette notification se fait au moins sept jours avant la date de début de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail, sauf si les parties conviennent d'un autre délai par écrit. Cette notification peut se faire en remettant un document à la direction du centre, qui signe un duplicata comme avis de réception, ou par courrier recommandé qui est censé être reçu le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Dans la notification, mentionnée au premier alinéa, les membres du personnel indiquent la période pendant laquelle ils veulent interrompre ou réduire leurs prestations de travail, et ils joignent le certificat, mentionné à l'article 24. En cas d'application de l'article 26, les membres du personnel doivent en outre fournir la preuve de la composition du ménage au moyen d'un certificat qui est délivré par l'autorité communale et d'où il ressort que les membres du personnel cohabitent exclusivement et effectivement avec un ou plus de leurs enfants au moment de la demande.

Pour chaque renouvellement d'une période d'interruption ou de réduction des prestations de travail, les membres du personnel doivent suivre la même procédure et remettre les certificats requis en vertu de l'article 24 et le cas échéant en vertu de l'article 26.

§ 2. La direction du personnel peut informer le membre du personnel que la date d'entrée en vigueur est reportée pour des motifs qui ont trait au fonctionnement du centre dans les deux jours ouvrables suite à la réception de la notification écrite, mentionnée au § 1. La notification se fait en remettant un document au membre du personnel, qui mentionne la durée et le motif du report. La durée du report s'élève à sept jours.

Section III. — Congé parental

Art. 28. § 1^{er}. Pour prendre soin de leur enfant, les membres du personnel, mentionnés à l'article 1^{er}, ont le droit :

1° d'interrompre l'exécution de leur contrat de travail pendant une période de trois mois. Cette période peut être divisée en mois, au choix des membres du personnel;

2° pendant une période de six mois, de réduire leurs prestations de travail à mi-temps, s'ils sont employés à plein temps. Cette période peut être divisée au choix des membres du personnel en périodes de deux mois ou d'un multiple de deux mois;

3° pendant une période de quinze mois, de réduire leurs prestations de travail d'un cinquième, s'ils sont employés à plein temps. Cette période peut être divisée au choix des membres du personnel en périodes de cinq mois ou d'un multiple de cinq mois.

La durée maximale de trois mois, de six mois ou de quinze mois est toutefois minorée de la durée d'interruption ou de réduction des prestations de travail dont a bénéficié le membre du personnel à n'importe quel titre chez un autre employeur pour le congé parental pour le même enfant.

§ 2. Les membres du personnel ont la possibilité, lorsqu'ils prennent leur congé parental, d'utiliser les différentes conditions mentionnées au § 1^{er}. Lors d'une modification de la forme de la prise de congé, il faut tenir compte du principe qu'un congé pour interruption des prestations de travail d'un mois correspond au congé pour réduction des prestations de travail de moitié pendant deux mois, ou au congé pour réduction des prestations de travail d'un cinquième pendant quinze mois.

Art. 29. § 1^{er}. Les membres du personnel ont droit au congé parental, mentionné à l'article 28, dans les cas suivants :

1° en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son sixième anniversaire;

2° dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période de quatre ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

§ 2. La condition du sixième ou huitième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. Les sixième ou huitième anniversaires peuvent en outre être dépassés en cas de report opéré à la demande de la direction du centre et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 32.

Art. 30. Pour avoir droit au congé parental, les membres du personnel doivent avoir été liés pendant douze mois par un contrat de travail à la direction du centre qui les emploie, au cours des quinze mois qui précèdent la notification écrite, mentionnée à l'article 32.

Art. 31. Les membres du personnel remettent au plus tard au moment où le congé parental prend effet le document ou les documents qui sont la preuve de l'événement qui donne droit au congé parental conformément à l'article 29.

Art. 32. § 1^{er}. Les membres du personnel qui veulent bénéficier du droit au congé parental en font la demande conformément à la procédure suivante :

1° les membres du personnel informent leur employeur par écrit au moins deux mois et au maximum trois mois au préalable. Un délai plus court peut être convenu suite à des négociations au sein du comité local.

2° la notification se fait au moyen d'un courrier recommandé ou par la remise du document, mentionné sous le point 1°, dont le duplicata est signé pour réception par la direction du centre.

3° la notification, mentionnée au point 1°, indique la date de début et de fin du congé parental.

§ 2. Une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée par demande.

§ 3. Sauf dispositions contraires, toutes les conditions dans le cadre du présent arrêté doivent être remplies au moment où le congé parental prend effet.

Art. 33. § 1^{er}. L'employeur peut reporter par écrit l'exercice du droit au congé parental pour des motifs fondés qui ont trait au fonctionnement du centre dans le mois qui suit la notification écrite, mentionnée à l'article 32.

§ 2. Sans préjudice de l'application du § 1^{er}, le droit au congé parental prend effet au plus tard six mois suivant le mois où le report motivé a lieu.

CHAPITRE V. — Octroi de primes

Art. 34. § 1^{er}. Une prime, composée des montants suivants, est octroyée aux membres du personnel :

1° un montant qui est octroyé en fonction du régime choisi, conformément aux dispositions :

a) de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 portant exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation du travail et à la qualité de la vie concernant le régime du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps pour les congés, mentionnés aux articles 2, 5 et 8;

b) de l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 7 juin 2007 relatif au congé palliatif;

c) de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

d) de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

2° un montant qui est octroyé conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement flamand du 3 mai 2002 instituant les primes d'encouragement dans le secteur non marchand privé flamand.

§ 2. Le droit à la prime, mentionnée au § 1^{er}, 1°, est limité à un an en cas de congé pour interruption totale des prestations de travail.

Le droit à la prime précitée peut être élargi à trois ans pour les motifs suivants :

1° prendre soin d'un propre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans. Le congé doit commencer avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 8 ans. S'il s'agit d'un enfant adoptif, le congé peut commencer dès l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence;

2° procurer des soins palliatifs;

3° assister un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui est gravement malade;

4° prendre soin d'un enfant handicapé qui habite sous le même toit et qui est soigné à la maison;

5° suivre une des formations suivantes :

a) une formation, agréée par la communauté, d'au moins 360 heures ou 27 crédits par an ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois;

b) d'un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou d'une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, dont la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

Art. 35. L'Agence d'Enseignement supérieur, d'Education des Adultes et d'Allocations d'Etudes paie la prime tous les mois. Le membre du personnel perd le droit à la prime à partir du premier jour du mois suivant la date où il ne remplit plus les conditions d'obtention de la prime. Toute modification dans la situation personnelle doit être immédiatement communiquée à l'Agence d'Enseignement supérieur, d'Education des Adultes et d'Allocations d'Etudes. Les primes reçues illégalement devront être remboursées.

CHAPITRE VI. — Dispositions finales

Art. 36. Cet arrêté prend effet le 1^{er} septembre 2008.

Art. 37. Le Ministre flamand qui a l'enseignement dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté. Bruxelles, le 3 juillet 2009.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
K. PEETERS

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,
F. VANDENBROUCKE