

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

N. 2011 — 3170

[2011/205980]

9 SEPTEMBER 2011. — Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, artikel 77, eerste lid, artikel 80, eerste lid, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993 en 13 juli 2001, en artikel 82, eerste lid;

Gelet op het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, artikel 51, eerste lid, artikel 54, eerste lid, gewijzigd bij het decreet van 13 juli 2001, en artikel 56, eerste lid, gewijzigd bij het decreet van 14 februari 2003;

Gelet op het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, artikel 21, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009;

Gelet op het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 142;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 1997 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 26 april 2011;

Gelet op protocol nr. 752 van 10 juni 2011 houdende de conclusies van de onderhandelingen, gevoerd in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X en van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;

Gelet op protocol nr. 519 van 10 juni 2011 houdende de conclusies van de onderhandelingen, gevoerd in het overkoepelend onderhandelingscomité, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs;

Gelet op advies 49.916/1 van de Raad van State, gegeven op 12 juli 2011, 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 Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op :

1^o de personeelsleden, vermeld in artikel 2, § 1 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs;

2^o de personeelsleden, vermeld in artikel 4, § 1 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;

3^o de leden van de inspectie, vermeld in artikel 61 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;

4^o de personeelsleden, vermeld in [artikel 10](#) van het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

HOOFDSTUK 2. — Algemene stelsels

Afdeling 1. — Volledige loopbaanonderbreking

Art. 2. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, die vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten zijn, mogen hun loopbaan volledig onderbreken op voorwaarde dat zij :

1^o een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdamt;

2^o belast zijn met een of meer betrekkingen die samen ten minste de helft van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties.

Voor de toepassing van het eerste lid, 2^o wordt het aantal prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, ook in aanmerking genomen.

Art. 3. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, die tijdelijk aangesteld zijn, mogen hun loopbaan volledig onderbreken op voorwaarde dat zij aangesteld zijn :

1^o in een of meer betrekkingen die in hun geheel niet vatbaar zijn voor reffectatie of wedertewerkstelling;

2^o voor een volledig schooljaar in een of meer vacante of niet-vacante betrekkingen;

3^o in een ambt dat beschouwd wordt als hoofdamt;

4^o in een of meer betrekkingen die samen ten minste de helft van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties.

Voor tijdelijke personeelsleden eindigt de loopbaanonderbreking in ieder geval als de aanstelling eindigt.

Art. 4. De volledige loopbaanonderbreking omvat al de door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierde en gesubsidieerde ambten die het personeelslid uitoefent in het onderwijs en in de centra voor leerlingenbegeleiding en die als hoofdamt beschouwd worden.

Afdeling 2. — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking

Onderafdeling 1. — Halftijdse loopbaanonderbreking

Art. 5. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, die vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten zijn, mogen hun loopbaan halftijds onderbreken op voorwaarde dat zij :

1° een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdamt;

2° een of meer betrekkingen blijven uitoefenen die samen de helft van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Voor de toepassing van het eerste lid, 2° wordt het aantal prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, ook in aanmerking genomen. Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Art. 6. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, die tijdelijk aangesteld zijn, mogen hun loopbaan halftijds onderbreken op voorwaarde dat zij :

1° aangesteld zijn in een of meer betrekkingen die in hun geheel niet vatbaar zijn voor reffectatie of wedertewerkstelling;

2° aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een of meer vacante of niet-vacante betrekkingen;

3° aangesteld zijn in een ambt dat beschouwd wordt als hoofdamt;

4° een of meer betrekkingen blijven uitoefenen die samen de helft van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Voor tijdelijke personeelsleden eindigt de loopbaanonderbreking in ieder geval als de aanstelling eindigt.

Onderafdeling 2. — Loopbaanonderbreking met een vijfde

Art. 7. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, die vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten zijn, mogen hun loopbaan onderbreken met een vijfde op voorwaarde dat zij :

1° een ambt uitoefenen dat beschouwd wordt als hoofdamt;

2° aangesteld zijn in een ambt met volledige prestaties;

3° een of meer betrekkingen blijven uitoefenen die samen vier vijfde van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Voor de toepassing van het eerste lid, 3° wordt het aantal prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, ook in aanmerking genomen. Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een loopbaanonderbreking voor een vijfde krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.

Art. 8. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, die tijdelijk aangesteld zijn, mogen hun loopbaan onderbreken met een vijfde op voorwaarde dat zij :

1° aangesteld zijn in een of meer betrekkingen die in hun geheel niet vatbaar zijn voor reffectatie of wedertewerkstelling;

2° aangesteld zijn voor een volledig schooljaar in een of meer vacante of niet-vacante betrekkingen;

3° aangesteld zijn in een ambt dat beschouwd wordt als hoofdamt;

4° een ambt met volledige prestaties uitoefenen;

5° een of meer betrekkingen blijven uitoefenen die samen vier vijfde van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naar gelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Voor tijdelijke personeelsleden eindigt de loopbaanonderbreking in ieder geval als de aanstelling eindigt.

Onderafdeling 3. — Gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar

Art. 9. § 1. De personeelsleden, vermeld in artikel 1, kunnen op 1 september of 1 oktober nadat ze de leeftijd van vijftig jaar hebben bereikt, tot aan de vooravond van hun pensionering, een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen in de vorm van :

1° een halftijdse loopbaanonderbreking, zoals vermeld in artikel 5;

2° een loopbaanonderbreking met een vijfde, zoals vermeld in artikel 7.

De personeelsleden die een loopbaanonderbreking genieten zoals vermeld in het eerste lid, 2° hebben telkens op 1 september de mogelijkheid om over te stappen naar een loopbaanonderbreking vermeld in het eerste lid, 1°.

De betrokken personeelsleden moeten vast benoemd of tot de proeftijd toegelaten zijn, zowel voor de prestatie-eenheden waarvoor ze de gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen, als voor de prestatie-eenheden die ze blijven uitoefenen.

§ 2. De personeelsleden die in toepassing van artikel 44 van het besluit van de Vlaamse Regering van 4 februari 2000 betreffende de overdracht van personeel van de psycho-medisch-sociale centra of de centra voor medisch schooltoezicht naar de centra voor leerlingenbegeleiding worden overgedragen, worden voor de toepassing van dit artikel beschouwd als ressorterend onder dit artikel, als zij :

1° ofwel op 31 augustus 2000 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking genoten zoals vermeld in paragraaf 1;

2° ofwel de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben uiterlijk op 31 augustus 2000 en sedert 1 september 2000 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking genieten.

Artikel 5, eerste lid, 2° is niet van toepassing op de personeelsleden vermeld in het eerste lid, 1°.

Art. 10. De personeelsleden die de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vermeld in artikel 9 krijgen en die tijdens de vermelde periode hun ambt opnieuw volledig opnemen, behouden de onderbrekingsuitkeringen die aan hen werden uitbetaald op grond van artikel 4, § 3 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra.

De personeelsleden vermeld in het eerste lid, kunnen niet opnieuw het voordeel krijgen van artikel 9 en van voormeld artikel 4, § 3 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van de onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra.

Afdeling 3. — Gemeenschappelijke bepalingen

Onderafdeling 1. — Prestatie-eenheden

Art. 11. Voor het bepalen van het aantal prestatie-eenheden, vermeld in artikel 5, eerste lid, 2°, 6, eerste lid, 4°, 7, eerste lid, 3° of 8, eerste lid, 5° worden ook als prestatie-eenheden beschouwd :

1° de prestaties, verstrekt door personeelsleden met verlof wegens bijzondere opdracht of verlof wegens opdracht, vermeld in artikel 51^{quater}, § 2 en § 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding en artikel 77^{quater}, § 2 en § 3 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs;

2° de prestaties, verstrekt door de personeelsleden met verlof wegens vakbondsopdracht, vermeld in artikel 17 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en artikel 77 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de prestaties, verstrekt in het kader van de begeleiding en ondersteuning van de scholen en de centra voor leerlingenbegeleiding bij de implementatie van het decreet van 28 juni 2002 betreffende gelijke onderwijskansen I, vermeld in artikel VI.21 van dit decreet;

4° de prestaties, verstrekt ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de gemeenschappen of de gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen, vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de gemeenschappen of de gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;

5° de prestaties, verstrekt door de personeelsleden met verlof, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 21 november 1980 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning gestelde personeelsleden van de Rijksdiensten;

6° de prestaties, verstrekt door personeelsleden in een ministerieel kabinet van een lid van een gemeenschaps- of gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel Algemene Beleidscoördinatie en een cel Algemeen Beleid bij een lid van de federale regering, vermeld in artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een gemeenschaps- of gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel Algemene Beleidscoördinatie en een cel Algemeen Beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;

7° de prestaties, verstrekt door personeelsleden als medewerker, door een regeringslid ter beschikking gesteld van zijn voorganger, vermeld in artikel 8, derde lid van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een regering of van een college van een gemeenschap of een gewest;

8° de prestaties, verstrekt door een personeelslid ter ondersteuning van het college van commissarissen van de Vlaamse Regering bij de hogescholen, vermeld in artikel 245, § 2 van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;

9° de prestaties, verstrekt door de personeelsleden met verlof vermeld in artikel 166, § 1 van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997;

10° de prestaties, verstrekt door de personeelsleden met verlof, vermeld in artikel 53 van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van de onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs;

11° de prestaties, verstrekt door de personeelsleden met verlof, vermeld in artikel 156 van het decreet van 14 juli 1998 houdende diverse maatregelen met betrekking tot het secundair onderwijs en tot wijziging van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs;

12° de prestaties, verstrekt door personeelsleden belast met een opdracht aan een hogeschool, vermeld in artikel 2, 39° van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap. De ambten, uitgeoefend in de hogescholen worden altijd beschouwd als hoofdamt.

Onderafdeling 2. — Begin en einde van de loopbaanonderbreking

Art. 12. § 1. Een loopbaanonderbreking wordt toegestaan voor een periode die begint op 1 september of 1 oktober van het school- of dienstjaar en eindigt op 31 augustus van hetzelfde school- of dienstjaar voor alle personeelsleden vermeld in artikel 1, met uitzondering van de personeelsleden vermeld in paragraaf 2 van dit artikel.

§ 2. Een loopbaanonderbreking wordt toegestaan voor periodes van ten minste zes maanden en van ten hoogste één jaar aan :

- 1° de leden van het administratief personeel;
- 2° de leden van het statutair meesters-, vak- en dienstpersoneel;
- 3° de administratief medewerker van het ondersteunend personeel;
- 4° de administratief medewerker van het beleids- en ondersteunend personeel.

Deze periodes, vermeld in het eerste lid, moeten altijd aanvangen op de eerste dag van de maand.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 en paragraaf 2 eindigt de volledige of de gedeeltelijke loopbaanonderbreking ook als ze de maximumduur van 72 maanden heeft bereikt.

Art. 13. § 1. In afwijking van artikel 12, § 1 wordt de volledige of de gedeeltelijke loopbaanonderbreking toegestaan voor een periode die begint de dag na het einde van het bevallingsverlof, met toepassing van artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of na een periode van verlof wegens moederschapsbescherming of bedreiging door een beroepsziekte, toegestaan door artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die eindigt op 31 augustus van het lopende school- of dienstjaar voor de personeelsleden, vermeld in artikel 12, § 1 die op 1 september of op 1 oktober van het school- of dienstjaar, of op beide data, met bevallingsverlof, met verlof wegens moederschapsbescherming of met verlof wegens bedreiging door een beroepsziekte zijn.

§ 2. In afwijking van artikel 12, § 1 wordt de volledige loopbaanonderbreking toegestaan voor een periode die begint de dag na het einde van het volledig ouderschapsverlof met toepassing van afdeling 1 van hoofdstuk 3 van dit besluit en eindigt op 31 augustus van het lopende school- of dienstjaar, op voorwaarde dat het personeelslid bij de aanvang van het volledig ouderschapsverlof heeft meegedeeld dat het zijn beroepsloopbaan na het verstrijken van het verlof verder wil onderbreken.

§ 3. In afwijking van artikel 12, § 1 wordt de halftijdse loopbaanonderbreking toegestaan voor een periode die begint de dag na het einde van het halftijds ouderschapsverlof toegestaan met toepassing van afdeling 1 van hoofdstuk 3 van dit besluit en eindigt op 31 augustus van het lopende school- of dienstjaar, op voorwaarde dat het personeelslid bij de aanvang van het halftijds ouderschapsverlof heeft meegedeeld dat het zijn beroepsloopbaan na het verstrijken van dit verlof verder wil onderbreken.

§ 4. In afwijking van artikel 12, § 1 wordt de loopbaanonderbreking met een vijfde toegestaan voor een periode die begint de dag na het einde van het ouderschapsverlof met een vijfde toegestaan met toepassing van afdeling 1 van hoofdstuk 3 van dit besluit en eindigt op 31 augustus van het lopende school- of dienstjaar, op voorwaarde dat het personeelslid bij de aanvang van het ouderschapsverlof met een vijfde heeft meegedeeld dat het zijn beroepsloopbaan na het verstrijken van dit verlof verder wil onderbreken.

§ 5. In afwijking van artikel 12, § 1 en § 2 wordt de loopbaanonderbreking beëindigd op het ogenblik dat het personeelslid het recht doet gelden op een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen, op voorwaarde dat :

1° het personeelslid, vermeld in artikel 12, § 1, bij de aanvang van een van die onderbrekingen van de beroepsloopbaan heeft meegedeeld dat het de daaraan voorafgaande loopbaanonderbreking op dezelfde wijze wil voortzetten tot 31 augustus van het lopende school- of dienstjaar;

2° het personeelslid, vermeld in artikel 12, § 2, bij aanvang van één van deze onderbrekingen van de beroepsloopbaan heeft meegedeeld dat het de daaraan voorafgaande loopbaanonderbreking op dezelfde wijze wil voortzetten voor het nog resterend gedeelte van de oorspronkelijk aangevraagde periode van loopbaanonderbreking.

De periodes van loopbaanonderbreking, vermeld in het eerste lid, moeten onmiddellijk op elkaar aansluiten. In dat geval wordt afgeweken van de ingangsdatum, vermeld in artikel 12, § 1 en § 2 van dit besluit.

§ 6. In afwijking van artikel 12, § 1 en § 2 wordt de volledige en de gedeeltelijke loopbaanonderbreking toegestaan tijdens de periode waarin het personeelslid een beroepsopleiding volgt.

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

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

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

§ 7. Het ziekteverlof, het bevallingsverlof, de afwezigheid wegens arbeidsongeval, wegens ongeval op weg naar en van het werk, wegens beroepsziekte, de terbeschikkingstelling wegens ziekte, de afwezigheid wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming maken geen einde aan de loopbaanonderbreking.

Art. 14. Elke loopbaanonderbreking eindigt uiterlijk op de vooravond van de pensionering.

Onderafdeling 3. — Duur van de loopbaanonderbreking

Art. 15. De totale duur van de volledige loopbaanonderbreking mag voor de hele loopbaan niet meer dan 72 maanden bedragen.

Art. 16. De totale duur van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking mag voor de hele loopbaan niet meer dan 72 maanden bedragen. De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van vijftig jaar zoals vermeld in artikel 9 worden daarbij niet meegerekend.

Onderafdeling 4. — Toekenning van de loopbaanonderbreking

Art. 17. § 1. De volledige en de halftijdse loopbaanonderbreking moeten worden toegestaan als er een kandidaat-ervanger is die aan al de volgende voorwaarden voldoet :

1° hij is in het bezit van het vereiste bekwaamheidsbewijs;

2° hij voldoet aan de eisen van het opvoedingsproject van de inrichtende macht.

De inrichtende macht mag nagaan of de kandidaat-ervanger de eventueel vereiste nuttige ervaring heeft voor het bekwaamheidsbewijs, vermeld in het eerste lid, 1°. Dat onderzoek moet uitgevoerd worden op dezelfde wijze als de wijze die door de inrichtende macht gevolgd wordt bij de aanwerving van een personeelslid op grond van de bepalingen van de hierna volgende decreten :

1° het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs;

2° het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingbegeleiding.

§ 2. De bepalingen van paragraaf 1 gelden voor een periode van zes jaar loopbaanonderbreking, ongeacht of de loopbaan volledig of halftijds onderbroken wordt. De bepalingen van paragraaf 1 gelden ook voor de vastbenoemde of tot de proeftijd toegelaten personeelsleden voor de volledige periode van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf 1 september of 1 oktober nadat het personeelslid de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt.

§ 3. De loopbaanonderbreking met een vijfde kan door de inrichtende macht worden toegestaan.

Onderafdeling 5. — Procedure en administratieve verplichtingen

Art. 18. § 1. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken, dient daartoe een aanvraag in bij de inrichtende macht van de instelling(en) of het/de centr(um)(a) waar hij werkt, met uitzondering van de personeelsleden van de inspectie die hun aanvraag indienen bij de Vlaamse Regering. Bij de aanvraag vermeldt het personeelslid de datum waarop hij wil dat de loopbaanonderbreking zou aanvangen en de duur ervan.

De inrichtende macht dient haar principiële beslissing mee te delen aan het personeelslid binnen vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Het invullen en overhandigen van het formulier vermeld in artikel 16, § 2 van het voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen geldt als definitieve toestemming.

§ 2. In geval van weigering moet de inrichtende macht haar weigering schriftelijk motiveren en uiterlijk zeven kalenderdagen voor de aanvang van de loopbaanonderbreking meedelen zowel aan het personeelslid dat de loopbaanonderbreking aanvraagt, als aan de kandidaat-ervanger.

Art. 19. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om een beroepsopleiding te volgen, voegt bij zijn aanvraag een attest van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, afgekort VDAB, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, afgekort Actiris, en de onderwijs- of vormingsinstelling waaruit de inschrijving voor, de aanvangsdatum, de duur en het aantal lessen van de beroepsopleiding blijken.

Art. 20. § 1. Als bij een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau het recht op uitkeringen wordt ontzegd aan een personeelslid dat zijn beroepsloopbaan heeft onderbroken, moet de overheid, vermeld in artikel 21, § 1, tweede lid, dit onmiddellijk meedelen aan het personeelslid en aan de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs, met vermelding van de datum waarop de beslissing ingaat.

§ 2. Gedurende de periodes waarin het personeelslid, op grond van het voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991 geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, kan het evenmin een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgen.

In afwijking van het eerste lid kan wel verlof voor volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden toegekend aan het personeelslid dat rechthebbende is op een overlevingspensioen en op grond van artikel 6 van voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991 een loopbaanonderbreking zonder onderbrekingsuitkering krijgt.

§ 3. Het verlof van een personeelslid dat zijn beroepsloopbaan heeft onderbroken, maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering, wordt, behalve als hij zich bevindt in de toestand vermeld in paragraaf 2, tweede lid, met ingang van de datum van de beslissing waarbij op grond van voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991 hem het recht op onderbrekingsuitkering wordt ontzegd, ambtshalve omgezet in :

1° afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking;

2° terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden bij volledige loopbaanonderbreking.

In het geval, vermeld in het eerste lid, 2°, mag de duur overschreden worden van de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden waarop het betrokken personeelslid aanspraak kan maken krachtens de reglementaire bepalingen die terzake op hem van toepassing zijn. Deze terbeschikkingstelling eindigt in elk geval bij het verstrijken van de lopende periode waarvoor de loopbaanonderbreking was aangevraagd.

Art. 21. § 1. Om uitzonderlijke familiale redenen en na een opzegtermijn van één maand, kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft, van de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs of van zijn gemachtigde de toelating krijgen om zijn ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking is verstreken.

De opzegging moet worden gericht aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, door tussenkomst en met akkoord van de inrichtende macht. Voor de personeelsleden van de inspectie wordt deze opzegging via hiërarchische weg gericht aan de Vlaamse Regering.

§ 2. Stopzetting van de loopbaanonderbreking om uitzonderlijke familiale redenen is niet mogelijk na 1 mei van het school- of dienstjaar, met uitzondering voor de personeelsleden, vermeld in artikel 12, § 2.

§ 3. Naast de mogelijkheid voorzien in paragraaf 1 en 2, kunnen de personeelsleden met een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van vijftig jaar hun ambt pas opnieuw volledig uitoefenen met ingang van 1 september. Ze moeten hun voornemen meedelen aan de inrichtende macht vóór 1 mei.

§ 4. De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs of zijn gemachtigde brengt, binnen vijftien dagen na de beslissing, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte van de datum waarop het personeelslid een einde maakt aan zijn loopbaanonderbreking.

§ 5. De bepalingen van paragraaf 1 zijn niet van toepassing op de personeelsleden die hun loopbaanonderbreking onderbreken om een beroepsopleiding te volgen.

HOOFDSTUK 3. — *Specifieke stelsels*

Afdeling 1. — Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof

Art. 22. De personeelsleden hebben recht op ouderschapsverlof om voor hun kind te zorgen. Ze kunnen :

1° ofwel hun loopbaan volledig onderbreken. De volledige loopbaanonderbreking moet worden genomen voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden;

2° ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet worden genomen voor een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden;

3° ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking met een vijfde moet worden genomen voor een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden.

Art. 23. In afwijking van artikel 22 kan de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof in twee periodes aangevraagd worden, als het ouderschapsverlof onmiddellijk aansluit op :

1° het bevallingsverlof;

2° het verlof wegens moederschapsbescherming;

3° het onbezoldigd ouderschapsverlof;

4° het verlof met het oog op adoptie of pleegvoogdij;

5° het geboorteverlof.

In het geval vermeld in het eerste lid, eindigt de eerste periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof de dag voor de vakantieperiode die valt in juli en/of augustus. De tweede periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof begint in dat geval de dag na de vakantieperiode die valt in juli en/of augustus. De eerste periode mag maximaal 1 maand bedragen. Voor beide periodes moet een afzonderlijke aanvraag ingediend worden, met behoud van het aanvankelijk gevraagde volume van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof.

Art. 24. Het personeelslid heeft recht op het ouderschapsverlof :

1° vanaf de geboorte van zijn kind tot op de vooravond van de dag waarop het kind twaalf jaar wordt;

2° in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, uiterlijk tot op de vooravond van de dag waarop het kind twaalf jaar wordt.

Wanneer 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, geldt de leeftijdsgrens van 21 jaar in plaats van 12 jaar.

Art. 25. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om voor zijn kind te zorgen in het kader van ouderschapsverlof, deelt dat mee aan de inrichtende macht van de instelling(en) of het/de centr(um)(a) waar hij werkt, met uitzondering van de personeelsleden van de inspectie, die dat meedelen aan de Vlaamse Regering. Bij die mededeling moeten de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof worden vermeld.

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

1° een uittreksel uit de geboorteakte van het kind;

2° een attest waaruit de adoptie blijkt;

3° een attest waaruit blijkt dat 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.

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

Afdeling 2. — Loopbaanonderbreking voor medische bijstand

Art. 26. De personeelsleden hebben recht op loopbaanonderbreking om bijstand of verzorging te verlenen aan een familielid tot de tweede graad of aan een gezinslid dat lijdt aan een zware ziekte. Ze kunnen :

1° ofwel hun beroepsloopbaan volledig onderbreken;

2° ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking;

3° ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid aangesteld is in een ambt met volledige prestaties.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt verstaan onder :

1° gezinslid : elke persoon die samenwoont met het personeelslid

2° familielid : zowel de bloed- als de aanverwanten;

3° zware ziekte : 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. 27. De volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan alleen opgenomen worden in periodes van minimaal één en maximaal drie maanden, al dan niet aaneensluitend, tot een maximumperiode van twaalf maanden per patiënt bij een volledige loopbaanonderbreking of vierentwintig maanden per patiënt voor een gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Art. 28. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken voor de verzorging van een zwaar ziek gezinslid of zwaar ziek familielid deelt dat mee aan de inrichtende macht van de instelling(en) of het/de centr(um)(a) waarbij hij tewerkgesteld is, met uitzondering van de personeelsleden van de inspectie, die dit meedelen aan de Vlaamse

Regering. Hij voegt bij deze mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid, waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

De loopbaanonderbreking voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin voornoemde mededeling is gedaan of op een vroeger tijdstip, na akkoord van de inrichtende macht of van de Vlaamse Regering voor de personeelsleden van de inspectie.

Afdeling 3. — Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen

Art. 29. De personeelsleden hebben het recht op loopbaanonderbreking om palliatieve verzorging te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van artikel 100*bis* en 102*bis* van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Ze kunnen :

1° ofwel hun loopbaan volledig onderbreken;

2° ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking;

3° ofwel hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid aangesteld is in een ambt met volledige prestaties.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder palliatieve verzorging elke vorm van bijstand verstaan, in het bijzonder medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Art. 30. De onderbrekingsperiode voor een volledige of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen kan alleen opgenomen worden in een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand.

Art. 31. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om palliatieve verzorging te verstrekken, deelt dit mee aan de inrichtende macht van de instelling(en) of het/de centr(um)(a) waar hij werkt, met uitzondering van de personeelsleden van de inspectie, die dat meedelen aan de Vlaamse Regering. Hij voegt bij die mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging nodig heeft en waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is de palliatieve verzorging te verstrekken, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve verzorging begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip, na akkoord van de inrichtende macht of van de Vlaamse Regering voor de personeelsleden van de inspectie.

De inrichtende macht vult het formulier, vermeld in artikel 16, § 2 van het voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991 in en overhandigt het aan het personeelslid.

Afdeling 4. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 32. De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen is een recht.

Art. 33. De volledige loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen, moet gebeuren overeenkomstig de voorwaarden van artikel 2, 3 en 4, met uitzondering van de voorwaarden, vermeld in artikel 3, eerste lid, 1° en 2°, die niet van toepassing zijn op de tijdelijke personeelsleden.

De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen moet gebeuren overeenkomstig de voorwaarden van artikel 5, 6, 7 en 8 met uitzondering van de voorwaarden, vermeld in artikel 6, eerste lid, 1° en 2° en artikel 8, eerste lid, 1° en 2°, die niet van toepassing zijn op de tijdelijke personeelsleden

Art. 34. Voor de berekening van de termijn van 72 maanden voorzien in artikel 15 en artikel 16 wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen.

Art. 35. Voor tijdelijke personeelsleden die hun beroepsloopbaan onderbreken voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen, eindigt de loopbaanonderbreking in ieder geval als hun aanstelling eindigt.

Art. 36. De personeelsleden met loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen kunnen geen toelating krijgen om hun ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verstreken is. Het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft voor het verstrekken van palliatieve verzorging of voor medische bijstand, kan evenwel, na het overlijden van de persoon die de verzorging genoot, van de inrichtende macht van de instelling(en) of het/de centr(um)(a) waarbij hij tewerkgesteld is, de toelating krijgen om zijn ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking verstreken is.

HOOFDSTUK 4. — Administratieve en geldelijke toestand

Art. 37. Tijdens de onderbreking van zijn beroepsloopbaan is het personeelslid met verlof. Dat verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Voor het aantal prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid zijn beroepsloopbaan onderbreekt, krijgt het noch een salaris of salaristoelage noch een wachtgeld of wachtgeldtoelage. Het personeelslid krijgt wel een onderbrekingsuitkering overeenkomstig de bepalingen van het voormeld koninklijk besluit van 12 augustus 1991.

HOOFDSTUK 5. — Slotbepalingen

Art. 38. De personeelsleden die op 31 augustus 2011 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking genieten op basis van artikel 8 van het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 1997 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, kunnen op 1 september 2011 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen zoals vermeld in artikel 9, § 1, eerste lid, 2° van dit besluit.

Art. 39. Het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 1997 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 25 mei 1999, 7 september 2001, 21 september 2007 en 1 oktober 2010, wordt opgeheven.

Art. 40. Dit besluit treedt in werking op 1 september 2011.

Art. 41. De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, is belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 9 september 2011.

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

De Vlaamse minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel,
P. SMET

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2011 — 3170

[2011/205980]

9 SEPTEMBRE 2011. — Arrêté du Gouvernement flamand relatif à l'interruption de carrière des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves

Le Gouvernement Flamand,

Vu le décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'Enseignement communautaire, notamment l'article 77, alinéa premier, l'article 80, alinéa premier, modifié par les décrets des 28 avril 1993 et 13 juillet 2001 et l'article 82, alinéa premier;

Vu le décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres d'encadrement des élèves subventionnés, notamment l'article 51, alinéa premier, l'article 54, alinéa premier, modifié par le décret du 13 juillet 2001, et l'article 56, alinéa premier, modifié par le décret du 14 février 2003;

Vu le décret du 1^{er} décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques, notamment l'article 21, remplacé par le décret du 8 mai 2009;

Vu le décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement, notamment l'article 142;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 1997 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, rendu le 26 avril 2011;

Vu le protocole n° 752 du 10 juin 2011 portant les conclusions des négociations menées en réunion commune du Comité sectoriel X et de la sous-section 'Communauté flamande' de la section 2 du Comité des services publics provinciaux et locaux;

Vu le protocole n° 519 du 10 juin 2011 portant les conclusions des négociations menées au sein du Comité coordinateur de négociation visé au décret du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné;

Vu l'avis 49.916/1 du Conseil d'Etat, donné le 12 juillet 2011, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Enseignement, de la Jeunesse, de l'Egalité des Chances et des Affaires bruxelloises;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique :

1^o aux membres du personnel, visés à l'article 2, § 1^{er}, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire;

2^o aux membres du personnel, visés à l'article 4, § 1^{er}, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves;

3^o aux membres de l'inspection, visés à l'article 61 du décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement;

4^o aux membres du personnel, visés à l'article 10 du décret du 1^{er} décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques.

CHAPITRE 2. — *Régimes généraux*

Section 1^{re}. — Interruption de carrière complète

Art. 2. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, qui sont nommés à titre définitif ou admis au stage, peuvent interrompre leur carrière complètement, à condition qu'ils :

1^o exercent un emploi considéré comme fonction principale;

2^o sont chargés d'un ou de plusieurs emplois formant ensemble au moins la moitié du nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes.

Pour l'application de l'alinéa premier, 2^o, le nombre d'unités de prestations pour lequel le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lequel il n'a pas été réaffecté ou remis au travail, est également pris en compte.

Art. 3. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, qui sont nommés à titre temporaire, peuvent interrompre leur carrière complètement, à condition qu'ils sont désignés :

1^o à un ou plusieurs emplois ne pouvant être pris en considération pour une réaffectation ou remise au travail;

2^o à un ou plusieurs emplois vacants ou non vacants pour une entière année scolaire;

3^o à un emploi considéré comme fonction principale;

4^o à un ou plusieurs emplois formant ensemble au moins la moitié du nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes.

L'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel temporaires échoit en tout cas lorsqu'il est mis fin à la désignation.

Art. 4. L'interruption de carrière complète comprend tous les emplois financés et subventionnés par la Communauté flamande que le membre du personnel exerce dans l'enseignement et dans les centres d'encadrement des élèves, et qui sont considérés comme fonction principale.

Section 2. — Interruption de carrière partielle

Sous-section 1^{re}. — Interruption de carrière à mi-temps

Art. 5. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, qui sont nommés à titre définitif ou admis au stage, peuvent interrompre leur carrière à mi-temps, à condition qu'ils :

1° exercent un emploi considéré comme fonction principale;

2° continuent à exercer un ou plusieurs emplois formant ensemble la moitié du nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes. Les prestations restant à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure, le cas échéant, à une période de cours ou une heure complète.

Pour l'application de l'alinéa premier, 2°, le nombre d'unités de prestations pour lequel le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lequel il n'a pas été réaffecté ou remis au travail, est également pris en compte. Si le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut partiel d'emploi au moment où une interruption de carrière partielle lui est accordée, ce sont d'abord les unités de prestations pour lesquelles le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lesquelles il n'a pas été réaffecté ou remis au travail qui sont prises en compte pour cette interruption de carrière.

Art. 6. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, qui sont nommés à titre temporaire, peuvent interrompre leur carrière à mi-temps, à condition qu'ils :

1° sont désignés à un ou plusieurs emplois ne pouvant être pris en considération pour une réaffectation ou remise au travail;

2° sont désignés à un ou plusieurs emplois vacants ou non vacants pour une entière année scolaire;

3° sont désignés à un emploi considéré comme fonction principale;

4° continuent à exercer un ou plusieurs emplois formant ensemble la moitié du nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes. Les prestations restant à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure, selon le cas, à une période de cours ou une heure complète.

L'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel temporaires échoit en tout cas lorsqu'il est mis fin à la désignation.

Sous-section 2. — Interruption de carrière à 1/5^e temps.

Art. 7. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, qui sont nommés à titre définitif ou admis au stage, peuvent interrompre leur carrière à 1/5^e temps, à condition qu'ils :

1° exercent un emploi considéré comme fonction principale;

2° sont désignés à un emploi comportant des prestations complètes;

3° continuent à exercer un ou plusieurs emplois formant ensemble quatre cinquièmes du nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes. Les prestations restant à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure, selon le cas, à une période de cours ou une heure complète.

Pour l'application de l'alinéa premier, 3°, le nombre d'unités de prestations pour lequel le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lequel il n'a pas été réaffecté ou remis au travail, est également pris en compte. Si le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut partiel d'emploi au moment où une interruption de carrière à 1/5^e temps lui est accordée, ce sont d'abord les unités de prestations pour lesquelles le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lesquelles il n'a pas été réaffecté ou remis au travail qui sont prises en compte pour cette interruption de carrière.

Art. 8. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, qui sont nommés à titre temporaire, peuvent interrompre leur carrière à 1/5^e temps, à condition qu'ils :

1° sont désignés à un ou plusieurs emplois ne pouvant être pris en considération pour une réaffectation ou remise au travail;

2° sont désignés à un ou plusieurs emplois vacants ou non vacants pour une entière année scolaire;

3° sont désignés à un emploi considéré comme fonction principale;

4° exercent un emploi comportant des prestations complètes;

5° continuent à exercer un ou plusieurs emplois formant ensemble quatre cinquièmes du nombre d'unités de prestations requis pour une fonction à prestations complètes. Les prestations restant à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure, selon le cas, à une période de cours ou une heure complète.

L'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel temporaires échoit en tout cas lorsqu'il est mis fin à la désignation.

Sous-section 3. — Interruption de carrière partielle à partir de l'âge de 50 ans

Art. 9. § 1^{er}. Les membres du personnel, visés à l'article 1^{er}, peuvent obtenir, le 1^{er} septembre ou le 1^{er} octobre après avoir atteint l'âge de 50 ans, jusqu'à la veille de leur mise à la retraite, une interruption de carrière partielle sous forme :

1° d'une interruption de carrière à mi-temps, telle que visée à l'article 5;

2° d'une interruption de carrière à 1/5^e temps, telle que visée à l'article 7.

Les membres du personnel bénéficiant d'une interruption de carrière telle que visée à l'alinéa premier, 2°, ont chaque fois au 1^{er} septembre la possibilité de passer à une interruption de carrière visée à l'alinéa premier, 1°.

Les membres du personnel concernés doivent être nommés à titre définitif ou admis au stage, tant pour les unités de prestation pour lesquelles ils obtiennent l'interruption de carrière partielle que pour les unités de prestation qu'ils continueront à exercer.

§ 2. Les membres du personnel qui, en application de l'article 44 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 février 2000 relatif au transfert des personnels des centres psycho-médico-sociaux ou des centres d'inspection médicale scolaire aux centres d'encadrement des élèves, sont transférés aux centres d'encadrement des élèves, sont considérés pour l'application du présent article comme relevant du présent article, s'ils :

1° soit bénéficiaient, le 31 août 2000, d'une interruption de carrière partielle telle que visée au paragraphe 1^{er};

2° soit ont atteint, au plus tard le 31 août 2000, l'âge de 50 ans et bénéficient, depuis le 1^{er} septembre 2000, d'une interruption de carrière partielle.

L'article 5, alinéa premier, 2°, ne s'applique pas aux membres du personnel visés à l'alinéa premier, 1°.

Art. 10. Les membres du personnel qui obtiennent l'interruption de carrière partielle visée à l'article 9 et qui, pendant la période visée, reprennent leur fonction entièrement, maintiennent les allocations d'interruption payées sur la base de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Les membres du personnel visés à l'alinéa premier ne peuvent pas obtenir à nouveau l'avantage de l'article 9 et de l'article 4, § 3, précité de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.

Section 3. — Dispositions communes

Sous-section 1^{re}. — Unités de prestation

Art. 11. Sont également considérées comme des unités de prestation pour la détermination du nombre d'unités de prestation, visé à l'article 5, alinéa premier, 2°, 6, alinéa premier, 4°, 7, alinéa premier, 3°, ou 8, alinéa premier, 5° :

1° les prestations dispensées par des membres du personnel en congé pour mission spéciale ou en congé pour mission, visés à l'article 51quater, § 2 et 3, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves et à l'article 77quater, §§ 2 et 3, du décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement communautaire;

2° les prestations dispensées par les membres du personnel en congé pour activité syndicale, tels que visés à l'article 17 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et à l'article 77 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les prestations dispensées dans le cadre de l'encadrement et du soutien des écoles et des centres d'encadrement des élèves pour la mise en œuvre du décret du 28 juin 2002 relatif à l'égalité des chances en éducation-I, tels que visés à l'article VI.21 dudit décret;

4° les prestations dispensées au bénéfice de groupes politiques reconnus dans les chambres législatives de l'Etat et des Communautés ou des Régions, ou au bénéfice des présidents de ces groupes, tels que visés à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 décembre 1991 relatif au congé accordé aux membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves pour accomplir certaines prestations au bénéfice de groupes politiques reconnus dans les chambres législatives de l'Etat, des Communautés ou des Régions, ou au bénéfice des présidents de ces groupes;

5° les prestations dispensées par les membres du personnel en congé, tels que visés à l'article 2 de l'arrêté royal du 21 novembre 1980 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services de l'Etat mis à disposition du Roi;

6° les prestations dispensées par des membres du personnel dans un cabinet ministériel d'un membre d'un gouvernement communautaire ou régional, d'un membre du Gouvernement fédéral ou d'un secrétaire d'état régional, et auprès d'un secrétariat, de la cellule de Coordination générale de la Politique et d'une cellule de Politique générale auprès d'un membre du Gouvernement fédéral, tels que visés à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 juillet 1995 relatif au congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet ministériel d'un membre d'un gouvernement de communauté ou de région, d'un membre du Gouvernement fédéral ou d'un secrétaire d'état régional, et auprès d'un secrétariat, de la cellule de Coordination générale de la Politique et d'une cellule de Politique générale auprès d'un membre du Gouvernement fédéral, par des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves;

7° les prestations dispensées par des membres du personnel en tant que collaborateur qu'un membre du Gouvernement a mis à disposition de son prédécesseur, tels que visés à l'article 8, alinéa trois, de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un gouvernement ou d'un collègue d'une Communauté ou d'une Région;

8° les prestations dispensées par un membre du personnel à l'appui du collègue des commissaires du Gouvernement flamand auprès des instituts supérieurs, tel que visé à l'article 245, § 2, du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande;

9° les prestations dispensées par les membres du personnel en congé visés à l'article 166, § 1^{er}, du décret relatif à l'enseignement fondamental du 25 février 1997;

10° les prestations dispensées par les membres du personnel en congé visés à l'article 53 du décret du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné;

11° les prestations dispensées par les membres du personnel en congé tels que visés à l'article 156 du décret du 14 juillet 1998 contenant diverses mesures relatives à l'enseignement secondaire et modifiant le décret du 25 février 1997 relatif à l'enseignement fondamental;

12° les prestations dispensées par des membres du personnel exerçant des charges auprès d'un institut supérieur, tels que visés à l'article 2, 39°, du décret du 13 juillet 1994 relatif aux instituts supérieurs en Communauté flamande. Les fonctions exercées auprès des instituts supérieurs sont toujours considérées comme fonction principale.

Sous-section 2. — Début et fin de l'interruption de carrière

Art. 12. § 1^{er}. L'interruption de carrière est accordée pour une période débutant le 1^{er} septembre ou le 1^{er} octobre de l'année scolaire ou de service et se terminant le 31 août de la même année scolaire ou de service pour tous les membres du personnel visés à l'article 1^{er}, à l'exception des membres du personnel visés au paragraphe 2 du présent article.

§ 2. Une interruption de carrière est accordée pour des périodes de six mois au minimum et d'un an au maximum aux :

- 1° membres du personnel administratif;
- 2° membres du personnel de maîtrise, gens de métier et de service statutaires;
- 3° collaborateur administratif du personnel d'appui;
- 4° collaborateur administratif du personnel de gestion et d'appui.

Ces périodes, visées à l'alinéa premier, doivent toujours commencer le premier jour du mois.

§ 3. Par dérogation aux paragraphes 1^{er} et 2, l'interruption de carrière complète ou partielle se termine également lorsqu'elle a atteint la durée maximale de 72 mois.

Art. 13. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 12, § 1^{er}, l'interruption de carrière complète ou partielle est accordée pour une période débutant le jour après la fin du congé de maternité, en application de l'article 39 de la loi du travail du 16 mars 1971 ou après une période de congé de protection de la maternité ou d'écartement du risque de maladie professionnelle, accordé en vertu de l'article 42 de la loi du travail du 16 mars 1971, et se terminant le 31 août de l'année scolaire ou de service en cours pour les membres du personnel cités à l'article 12, § 1^{er}, qui sont, soit le 1^{er} septembre ou le 1^{er} octobre de l'année scolaire ou de service, soit aux deux dates, en congé de maternité, en congé de protection de la maternité ou en congé d'écartement du risque de maladie professionnelle.

§ 2. Par dérogation à l'article 12, § 1^{er}, l'interruption de carrière complète est accordée pour une période débutant le jour après la fin du congé parental complet en application de la section 1^{re} du chapitre 3 du présent arrêté et se terminant le 31 août de l'année scolaire ou de service en cours, à condition que le membre du personnel ait fait savoir au début du congé parental complet qu'il souhaite continuer à interrompre sa carrière professionnelle après ce congé.

§ 3. Par dérogation à l'article 12, § 1^{er}, l'interruption de carrière à mi-temps est accordée pour une période débutant le jour après la fin du congé parental à mi-temps en application de la section 1^{re} du chapitre 3 du présent arrêté et se terminant le 31 août de l'année scolaire ou de service en cours, à condition que le membre du personnel ait fait savoir au début du congé parental à mi-temps qu'il souhaite continuer à interrompre sa carrière professionnelle après ce congé.

§ 4. Par dérogation à l'article 12, § 1^{er}, l'interruption de carrière à 1/5^e temps est accordée pour une période débutant le jour après la fin du congé parental à 1/5^e temps en application de la section 1^{re} du chapitre 3 du présent arrêté et se terminant le 31 août de l'année scolaire ou de service en cours, à condition que le membre du personnel ait fait savoir au début du congé parental à 1/5^e temps qu'il souhaite continuer à interrompre sa carrière professionnelle après ce congé.

§ 5. Par dérogation à l'article 12, §§ 1^{er} et 2, l'interruption de carrière est terminée au moment où le membre du personnel fait valoir le droit à une interruption de carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour soins palliatifs, à condition que :

1° le membre du personnel visé à l'article 12, § 1^{er}, ait fait savoir au début d'une de ces interruptions de carrière qu'il souhaite continuer l'interruption de carrière précédente de la même façon jusqu'au 31 août de l'année scolaire ou de service en cours;

2° le membre du personnel visé à l'article 12, § 2, ait fait savoir au début d'une de ces interruptions de carrière qu'il souhaite continuer l'interruption de carrière précédente de la même façon pour la partie restante de la période d'interruption de carrière initialement demandée.

Les périodes d'interruption de carrière, visées à l'alinéa premier, doivent se suivre immédiatement. Dans ce cas, il est dérogé à la date de début telle que visée à l'article 12, §§ 1^{er} et 2 du présent arrêté.

§ 6. Par dérogation à l'article 12, §§ 1^{er} et 2, l'interruption de carrière complète et partielle sont accordées pendant la période lors de laquelle le membre du personnel suit une formation professionnelle.

Pour l'application du premier alinéa, on entend par "formation professionnelle" :

1° la formation professionnelle telle que fixée par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, et organisée par les centres visés au Titre III, Chapitre II du même arrêté;

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

§ 7. Le congé de maladie, le congé de maternité, l'absence pour cause d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, la mise en disponibilité pour cause de maladie, le congé d'écartement du risque de maladie professionnelle et le congé de protection de la maternité ne mettent pas fin à l'interruption de la carrière professionnelle.

Art. 14. Toute interruption de carrière se termine au plus tard la veille de la mise à la retraite.

Sous-section 3. — Durée de l'interruption de carrière

Art. 15. La durée totale de l'interruption de carrière complète ne peut dépasser les 72 mois pour la carrière complète.

Art. 16. La durée totale de l'interruption de carrière partielle ne peut dépasser les 72 mois pour la carrière complète. Les périodes d'interruption de carrière partielle à partir de l'âge de 50 ans, telles que visées à l'article 9, ne sont pas prises en compte à cet effet.

Sous-section 4. — Octroi de l'interruption de carrière

Art. 17. § 1^{er}. L'interruption de carrière complète et partielle doivent être autorisées lorsqu'il y a un candidat remplaçant qui remplit les conditions suivantes :

- 1° il est en possession du titre requis;
- 2° il remplit les conditions du projet éducatif du pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur peut vérifier si le candidat remplaçant dispose de l'expérience utile éventuellement requise pour le titre, visé à l'alinéa premier, 1°. Cette vérification s'effectue d'une manière identique à celle suivie par le pouvoir organisateur en cas de recrutement d'un membre du personnel sur la base des dispositions des décrets suivants :

- 1° le décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'Enseignement communautaire;
- 2° le décret du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves.

§ 2. Les dispositions du paragraphe 1^{er} s'appliquent pour une période de six ans d'interruption de carrière, que la carrière soit interrompue complètement ou partiellement. Les dispositions du paragraphe 1^{er} s'appliquent également aux membres du personnel nommés à titre définitif ou admis au stage pour la période entière de l'interruption de carrière partielle à partir du 1^{er} septembre ou du 1^{er} octobre après que le membre du personnel a atteint l'âge de cinquante ans.

§ 3. L'interruption de carrière à 1/5^e temps peut être autorisée par le pouvoir organisateur.

Sous-section 5. — Procédure et obligations administratives

Art. 18. § 1^{er}. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière introduit une demande à cet effet auprès du pouvoir organisateur de l'(des) établissement(s) ou du/des centre(se) où il travaille, à l'exception des membres du personnel de l'inspection, qui introduisent leur demande auprès du Gouvernement flamand. Lors de sa demande, le membre du personnel mentionne la date à laquelle il souhaite que prenne cours l'interruption de carrière, et la durée de celle-ci.

Le pouvoir organisateur doit communiquer sa décision de principe au membre du personnel dans les quinze jours calendaires à compter de la réception de la demande. Le fait de remplir et de transmettre le formulaire visé à l'article 16, § 2, de l'arrêté royal précité du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption vaut comme autorisation définitive.

§ 2. En cas de refus, le pouvoir organisateur doit motiver par écrit son refus et le communiquer, au plus tard sept jours calendaires avant le début de l'interruption de carrière, tant au membre du personnel demandant l'interruption de carrière qu'au candidat remplaçant.

Art. 19. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière afin de suivre une formation professionnelle, joint à sa demande une attestation du 'Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling' (Office flamand de l'Emploi), en abrégé VDAB, de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, en abrégé Actiris, et de l'établissement d'enseignement ou de formation dont résultent l'inscription, la date de début, la durée et le nombre d'heures de cours de la formation professionnelle.

Art. 20. § 1^{er}. Lorsqu'en cas d'une décision du directeur du bureau de chômage, le droit aux allocations est refusé à un membre du personnel qui a interrompu sa carrière, l'autorité visée à l'article 21, § 1^{er}, alinéa deux, doit en informer immédiatement le membre du personnel et le Ministre flamand compétent pour l'enseignement, avec mention de la date à laquelle la décision prend effet.

§ 2. Pendant les périodes au cours desquelles le membre du personnel, sur la base de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, n'a pas droit à une allocation d'interruption, il ne peut pas non plus bénéficier d'une interruption de carrière complète ou partielle.

Par dérogation à l'alinéa premier, le congé pour interruption de carrière complète ou partielle peut être accordé au membre du personnel qui a droit à une pension de survie et qui, sur la base de l'article 6 de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, bénéficie d'une interruption de carrière sans allocation d'interruption.

§ 3. Le congé d'un membre du personnel qui a interrompu sa carrière mais qui n'a pas droit à une allocation d'interruption, sera transformé d'office, sauf s'il se trouve dans la situation visée au paragraphe 2, alinéa deux, à partir de la date de la décision portant le refus du droit à l'allocation d'interruption sur la base de l'arrêté royal précité du 12 août 1991, en :

- 1° une absence pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles en cas d'interruption de carrière partielle;
- 2° une mise en disponibilité pour convenances personnelles en cas d'interruption de carrière complète.

Dans le cas, visé à l'alinéa premier, 2°, il est possible de dépasser la durée de la mise en disponibilité pour convenances personnelles à laquelle le membre du personnel concerné peut prétendre en vertu des dispositions réglementaires applicables à lui en la matière. Cette mise en disponibilité prend en tout cas fin à l'expiration de la période en cours faisant l'objet de la demande d'interruption de carrière.

Art. 21. § 1^{er}. Pour des raisons familiales exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière peut être autorisé par le Ministre flamand compétent pour l'enseignement ou par son délégué, à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau complètement avant l'expiration de la période de l'interruption de carrière.

Le préavis doit être adressé au Ministre flamand ayant l'enseignement dans ses attributions, par l'intermédiaire et avec l'accord du pouvoir organisateur. Pour les membres du personnel de l'inspection, ce préavis est adressé par voie hiérarchique au Gouvernement flamand.

§ 2. L'arrêt de l'interruption de carrière pour des raisons familiales exceptionnelles n'est pas possible après le 1^{er} mai de l'année scolaire ou de service, sauf pour les membres du personnel, visés à l'article 12, § 2.

§ 3. Outre la possibilité prévue aux paragraphes 1^{er} et 2, les membres du personnel bénéficiant d'une interruption de carrière partielle à partir de l'âge de cinquante ans, ne peuvent exercer leurs fonctions à nouveau complètement qu'à partir du 1^{er} septembre. Ils doivent communiquer leur intention au pouvoir organisateur avant le 1^{er} mai.

§ 4. Le Ministre flamand compétent pour l'enseignement ou son délégué informe l'Office national de l'Emploi, dans les quinze jours de la décision, de la date à laquelle le membre du personnel met fin à son interruption de carrière.

§ 5. Les dispositions du paragraphe 1^{er} ne s'appliquent pas aux membres du personnel interrompant leur interruption de carrière pour suivre une formation professionnelle.

CHAPITRE 3. — Régimes spécifiques

Section 1^{re}. — Interruption de carrière pour congé parental

Art. 22. Les membres du personnel ont droit à un congé parental afin de s'occuper de leur enfant. Ils peuvent :

1° soit interrompre leur carrière complètement. L'interruption de carrière complète doit être prise pour une période ininterrompue de trois mois au maximum;

2° soit interrompre leur carrière partiellement jusqu'à un emploi à mi-temps. L'interruption de carrière partielle doit être prise pour une période ininterrompue de six mois au maximum;

3° soit interrompre leur carrière partiellement en réduisant leurs prestations d'un cinquième, à condition que le membre du personnel exerce une fonction à prestations complètes. L'interruption de carrière partielle à 1/5^e temps doit être prise pour une période ininterrompue de six mois au maximum.

Art. 23. Par dérogation à l'article 22, l'interruption de carrière pour congé parental peut être demandée en deux périodes, lorsque le congé parental suit immédiatement :

1° le congé de maternité;

2° le congé de protection de la maternité;

3° le congé parental non rémunéré;

4° le congé en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle;

5° le congé de naissance.

Dans le cas visé à l'alinéa premier, la première période d'interruption de carrière pour congé parental prend fin le jour avant la période de vacances tombant en juillet et/ou août. Dans ce cas, la deuxième période d'interruption de carrière pour congé parental commence le jour suivant la période de vacances tombant en juillet et/ou août. La première période s'élève à 1 mois au maximum. Pour les deux périodes, une demande distincte doit être introduite, en maintenant le volume d'interruption de carrière pour congé parental initialement demandé.

Art. 24. Le membre du personnel a droit au congé parental :

1° à partir de la naissance de son enfant jusqu'à la veille du jour auquel l'enfant atteint l'âge de douze ans;

2° dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période 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 membre du personnel a sa résidence, et ce, jusqu'à la veille du jour auquel l'enfant atteint l'âge de douze ans.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection résultant en l'octroi d'au moins 4 points au pilier I sur l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales, la limite d'âge applicable est 21 ans au lieu de 12 ans.

Art. 25. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière afin de s'occuper de son enfant dans le cadre du congé parental, en avise le pouvoir organisateur de l'(des) établissement(s) ou du/des centre(se) où il travaille, à l'exception des membres du personnel de l'inspection, qui en avisent le Gouvernement flamand. Cette communication doit mentionner la date de début et de fin du congé parental.

Le membre du personnel fournit, au plus tard au moment que le congé parental commence, selon le cas, les pièces justificatives suivantes :

1° un extrait de l'acte de naissance de l'enfant;

2° une attestation démontrant l'adoption;

3° une attestation démontrant que l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection résultant en l'octroi d'au moins 4 points au pilier I sur l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales.

Les documents, visés à l'alinéa deux, 1° et 2°, doivent toujours s'accompagner d'un extrait du registre de la population ou du registre des étrangers, démontrant la composition de la famille.

Section 2. — Interruption de carrière pour assistance médicale

Art. 26. Les membres du personnel ont droit à l'interruption de carrière pour porter assistance ou pour dispenser des soins à un membre de la famille jusqu'au deuxième degré ou à un membre du ménage gravement malade. Ils peuvent :

1° soit interrompre leur carrière complètement;

2° soit interrompre leur carrière partiellement jusqu'à un emploi à mi-temps;

3° soit interrompre leur carrière partiellement en réduisant leurs prestations d'un cinquième, à condition que le membre du personnel exerce une fonction à prestations complètes.

Pour l'application ce l'alinéa premier, on entend par :

1° membre du ménage : toute personne cohabitant avec le membre du personnel;

2° membre de la famille : tout parent ou allié;

3° maladie grave : toute maladie ou intervention médicale considérée comme telle par le médecin traitant, dont le processus de guérison nécessite à son avis toute forme d'assistance sociale, familiale ou affective ou de prestation de soins.

Art. 27. L'interruption complète ou partielle de la carrière ne peuvent être prises que par périodes d'un mois au minimum et de trois mois au maximum, consécutives ou non, jusqu'à une période maximale de 12 mois par patient pour une interruption complète de la carrière ou de 24 mois par patient pour une interruption partielle de la carrière professionnelle.

Art. 28. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour la prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave, en avise le pouvoir organisateur de l'(des) établissement(s) ou du/des centre(s) où il travaille, à l'exception des membres du personnel de l'inspection et du service d'études, qui

en avisent le Gouvernement flamand. Il assortit cette notification d'un certificat délivré par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille gravement malade, dont il ressort que le membre du personnel est disposé à porter de l'assistance ou de prêter des soins à la personne gravement malade.

L'interruption de carrière pour la prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade prend cours le premier jour de la semaine qui suit la semaine dans laquelle la notification a été faite ou plus tôt, moyennant l'accord du pouvoir organisateur ou du Gouvernement flamand pour les membres du personnel de l'inspection.

Section 3. — Interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs

Art. 29. Les membres du personnel ont le droit à une interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs à une personne en vertu des dispositions des articles 100bis et 102bis de la loi du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales. Ils peuvent :

1° soit interrompre leur carrière complètement;

2° soit interrompre leur carrière partiellement jusqu'à un emploi à mi-temps;

3° soit interrompre leur carrière partiellement en réduisant leurs prestations d'un cinquième, à condition que le membre du personnel exerce une fonction à prestations complètes.

Pour l'application de l'alinéa premier, on entend par soins palliatifs chaque forme d'assistance et notamment d'assistance médicale, sociale, administrative et psychologique et de soins fournis à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

Art. 30. La période d'interruption pour une interruption de carrière complète ou partielle pour la prestation de soins palliatifs ne peut être prise qu'en une période d'un mois, qui peut éventuellement être prolongée d'un mois.

Art. 31. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour la prestation de soins palliatifs, en avise le pouvoir organisateur de l'(des) établissement(s) ou du/des centre(s) où il travaille, à l'exception des membres du personnel de l'inspection, qui en avisent le Gouvernement flamand. Il joint à cette notification une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne nécessitant des soins palliatifs, dont il ressort que le membre du personnel est disposé à prêter les soins palliatifs, sans révéler l'identité du patient.

L'interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs prend cours le premier jour de la semaine qui suit la semaine dans laquelle la notification a été faite ou plus tôt, moyennant l'accord du pouvoir organisateur ou du Gouvernement flamand pour les membres du personnel de l'inspection.

Le pouvoir organisateur remplit le formulaire, visé à l'article 16, § 2, de l'arrêté royal précité du 12 août 1991 et le transmet au membre du personnel.

Section 4. — Dispositions communes

Art. 32. L'interruption de carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs constitue un droit.

Art. 33. L'interruption de carrière complète pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs doit avoir lieu conformément aux conditions des articles 2, 3 et 4, à l'exception des conditions visées à l'article 3, alinéa premier, 1° et 2°, qui ne s'appliquent pas aux membres du personnel temporaires.

L'interruption de carrière complète pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs doit avoir lieu conformément aux conditions des articles 5, 6, 7 et 8, à l'exception des conditions visées à l'article 6, alinéa premier, 1° et 2°, et à l'article 8, alinéa premier, 1° et 2°, qui ne s'appliquent pas aux membres du personnel temporaires.

Art. 34. Pour le calcul du délai de 72 mois prévu aux articles 15 et 16, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs.

Art. 35. Pour les membres du personnel temporaires interrompant leur carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs, l'interruption de carrière prend en tout cas fin lorsque leur désignation prend fin.

Art. 36. Les membres du personnel bénéficiant d'une interruption de carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs, ne peuvent pas être autorisés à reprendre leur fonction ou à l'exercer à nouveau complètement avant l'expiration de la période d'interruption de carrière. Le membre du personnel ayant interrompu sa carrière pour la prestation de soins palliatifs ou pour assistance médicale peut toutefois, après le décès de la personne qui bénéficiait des soins, être autorisé par le pouvoir organisateur de l'(des) établissement(s) ou du/des centre(s) où il travaille, à reprendre ses fonctions ou à les exercer à nouveau complètement avant l'expiration de la période d'interruption de carrière.

CHAPITRE 4. — Position administrative et pécuniaire

Art. 37. Pendant l'interruption de sa carrière, le membre du personnel est en congé. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Le membre du personnel ne perçoit ni de traitement ou allocation de traitement, ni de traitement d'attente ou subvention-traitement d'attente pour le nombre d'unités de prestations pour lesquelles il interrompt sa carrière. Il perçoit par ailleurs une allocation d'interruption conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 12 août 1991.

CHAPITRE 5. — Dispositions finales

Art. 38. Les membres du personnel bénéficiant le 31 août 2011 d'une interruption de carrière partielle sur la base de l'article 8 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 1997 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves, peuvent prendre, le 1^{er} septembre 2011, une interruption de carrière partielle telle que visée à l'article 9, § 1^{er}, alinéa premier, 2°, du présent arrêté.

Art. 39. L'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 1997 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 25 mai 1999, 7 septembre 2001, 21 septembre 2007 et 1^{er} octobre 2010, est abrogé.

Art. 40. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} septembre 2011.

Art. 41. Le Ministre flamand qui a l'enseignement dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté. Bruxelles, le 9 septembre 2011.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
K. PEETERS

Le Ministre flamand de l'Enseignement, de la Jeunesse, de l'Égalité des Chances et des Affaires bruxelloises,
P. SMET

VLAAMSE OVERHEID

N. 2011 — 3171

[2011/205981]

30 SEPTEMBER 2011. — Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de voorwaarden waaronder investeringsubsidies kunnen worden toegekend aan toeristische logiezen

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 19 maart 2004 tot oprichting van een intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid "Toerisme Vlaanderen", artikel 5, § 1, 2^o, a) en i), § 2, eerste en tweede lid, en artikel 6, § 1 en § 2, eerste lid;

Gelet op het decreet van 10 juli 2008 betreffende het toeristische logies, artikel 25;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2001 houdende de vaststelling van de voorwaarden waaronder premies kunnen worden toegekend voor het bouwen en moderniseren van hotels, in het bijzonder wat betreft de toegankelijkheid voor personen met een handicap;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 mei 2006 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder premies kunnen worden toegekend aan openluchtrecreatieve terreinen;

Gelet op het advies van het adviescomité van het toeristische logies, gegeven op 13 januari 2011;

Gelet op het advies 2011/12 van de Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen, gegeven op 25 mei 2011;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 27 april 2011;

Gelet op advies 50.033/1/V van de Raad van State, gegeven op 9 augustus 2011, 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 Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Toepassingsgebied, oproepprocedure en omvang van de investeringsubsidies*

Artikel 1. § 1. Binnen de perken van de daartoe bestemde kredieten, ingeschreven op zijn begroting, kan Toerisme Vlaanderen na een oproep tot indiening van aanvragen een investeringssubsidie toekennen aan vergunde toeristische logiezen om gebouwen, installaties, inrichtingen en voorzieningen op te richten of te moderniseren, alsook voor het ereloon met betrekking tot die werken.

§ 2. Er wordt geen investeringssubsidie toegekend of uitbetaald :

1^o voor private gedeelten van het toeristische logies die niet toegankelijk zijn voor de logerende toeristen;

2^o voor restaurants, cafés en andere vergelijkbare eet- en drankgelegenheden die toegankelijk zijn voor een ruimer publiek dan de logerende toeristen;

3^o voor aankopen en werken waarvoor ook een subsidie, premie of tegemoetkoming wordt aangevraagd bij of werd toegekend door een andere overheidsinstantie dan Toerisme Vlaanderen, met uitzondering van de belastingvermindering overeenkomstig het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992;

4^o voor aankopen die zijn gedaan en werken die zijn uitgevoerd voor de datum van de aanvraag.

§ 3. De subsidiabele uitgaven hebben betrekking op :

1^o aankopen of werken die de veiligheid van het toeristische logies verhogen;

2^o aankopen of werken die het comfort van het toeristische logies voor de logerende toeristen verhogen;

3^o aankopen of werken die het kind- of gezinsvriendelijke karakter van het toeristische logies verhogen;

4^o aankopen of werken die de toegankelijkheid van het toeristische logies voor personen met een handicap verhogen;

5^o aankopen of werken om een of meer beleidsdoelstellingen te bereiken die zijn opgenomen in de beleidsnota of beleidsbrief Toerisme.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het toerisme, bepaalt, na advies van het adviescomité van het toeristische logies, de subsidiabele uitgaven nader en kan die per oproep wijzigen.

De subsidiabele uitgaven kunnen verschillen naargelang de categorie of subcategorie van toeristisch logies.

Art. 2. De oproep, vermeld in artikel 1, § 1, vermeldt minstens :

1^o de subsidiabele uitgaven, vermeld in artikel 1, § 3;

2^o het bedrag van de voorziene subsidie-enveloppe;

3^o de termijn waarin de aanvraag op straffe van onontvankelijkheid moet worden ingediend.

De toe te kennen subsidie-enveloppe kan opgedeeld worden per subsidiabele uitgave en per categorie en subcategorie van toeristisch logies.

Toerisme Vlaanderen kan verschillende oproepen per jaar organiseren.