

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2014/202327]

10 APRIL 2014. — Koninklijk besluit houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 7, § 1, derde lid, 1) ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985, vervangen bij de wet van 10 augustus 2001 en gewijzigd bij de wet van 22 december 2003, en laatste lid;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikelen 100, derde lid, gewijzigd bij de wet van 21 december 1994, 26 maart 1999 en 30 december 2001, 102, § 2, gewijzigd bij de wet van 26 maart 1999 en 30 december 2001, en 105, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009;

Gelet op de regelgevingsimpactanalyse, uitgevoerd overeenkomstig artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 6 augustus 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 23 december 2013;

Gelet op het advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gegeven op 7 november 2013;

Gelet op advies nr. 55.533/1 van de Raad van State, gegeven op 28 maart 2014 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Afdeling 1. — Toepassingsgebied

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Afdeling 2. — Recht op ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand

Onderafdeling 1. — Ouderschapsverlof

Art. 2. Deze onderafdeling is van toepassing op de werknemers die niet vallen onder de toepassing van een regelgeving die hem een recht op verlof toekent om voor zijn kind te zorgen.

Art. 3. § 1. Om voor zijn kind te zorgen, heeft de werknemer recht om :

- hetzij gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst te schorsen, zoals bedoeld in artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in maanden;

- hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halfzijdse vermindering, zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer de werknemer tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

- hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde, zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer de werknemer tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling; deze periode kan naar keuze van de werknemer worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

§ 2. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand volledige schorsing van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden halfzijdse vermindering en gelijk is aan vijf maanden vermindering met één vijfde.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2014/202327]

10 AVRIL 2014. — Arrêté royal accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 7, § 1^{er}, troisième alinéa, 1), inséré par la loi du 22 janvier 1985, remplacé par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 22 décembre 2003, et dernier alinéa;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, notamment les articles 100, troisième alinéa, modifié par la loi du 21 décembre 1994, 26 mars 1999 et 30 décembre 2001, 102, § 2, modifié par la loi du 26 mars 1999 et 30 décembre 2001, et 105, modifié par la loi du 30 décembre 2009;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 6 août 2013;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 23 décembre 2013;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, donné le 7 novembre 2013;

Vu l'avis n^o 55.533/1 du Conseil d'Etat, donné le 28 mars 2014 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Section 1^{er}. — Champ d'application

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Section 2. — Droit au congé parental et au congé d'assistance médicale

Sous-section 1^{re}. — Congé parental

Art. 2. Cette sous-section est applicable aux travailleurs qui ne tombent pas sous le champ d'application d'une réglementation leur octroyant un droit à un congé pour prendre soin de leur enfant.

Art. 3. § 1^{er}. Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit :

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail, comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de quatre mois; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois;

- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 2. Le travailleur a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1^{er}. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe selon lequel un mois de suspension complète de prestations de travail est équivalent à deux mois de réduction à mi-temps et équivalent à cinq mois de réduction à raison d'un cinquième.

Art. 4. § 1. De werknemer heeft recht op het bij artikel 3 bedoelde ouderschapsverlof :

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;

- 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 de werknemer zijn verblijfplaats heeft, tot 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 vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt de leeftijdsgrens vastgesteld op eenentwintig jaar.

§ 2. Aan de voorwaarden van de twaalfde en de eenentwintigste verjaardag moet voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De twaalfde of eenentwintigste verjaardag mag bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7.

§ 3. De werknemer die reeds zijn recht op ouderschapsverlof voor het betrokken kind heeft uitgeput in toepassing van een andere regelgeving, komt voor hetzelfde kind niet meer in aanmerking voor de bepalingen van dit artikel.

Art. 5. Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet de werknemer gedurende de vijftien maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 7, twaalf maanden door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest met de werkgever die hem tewerkstelt.

Art. 6. De werknemer verstrekt uiterlijk op het moment waarop het ouderschapsverlof ingaat, het of de documenten tot staving van de gebeurtenis die overeenkomstig artikel 4 het recht op ouderschapsverlof doet ontstaan.

Art. 7. § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op ouderschapsverlof, doet zijn aanvraag overeenkomstig de volgende bepalingen :

1° de werknemer brengt ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte; die termijn kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer worden ingekort;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever;

3° het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

Per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden gevraagd.

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

Art. 8. § 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 7, kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de onderneming.

§ 2. Het bepaalde in paragraaf 1 is van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk zes maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

Art. 9. De werknemer heeft het recht om een aangepast(e) arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. Deze periode bedraagt maximum zes maanden.

De werknemer bezorgt hiertoe ten laatste drie weken voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof, een schriftelijke aanvraag aan de werkgever. In de aanvraag dient de werknemer de redenen aan te geven die verband houden met een betere combinatie tussen werk- en gezinsleven.

Art. 4. § 1^{er}. Le travailleur a droit au congé parental visé à l'article 3 :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

- en raison 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 travailleur a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à vingt-et-un ans.

§ 2. Les conditions du douzième et du vingt et unième anniversaire doivent être satisfaites au plus tard pendant la période de congé parental.

Le douzième ou vingt-unième anniversaire peut en outre être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 7.

§ 3. Le travailleur qui a déjà épuisé son droit au congé parental pour l'enfant concerné en application d'une autre réglementation, ne peut plus bénéficier pour ce même enfant des dispositions du présent article.

Art. 5. Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant douze mois au cours des quinze mois qui précèdent l'avertissement par écrit, opéré conformément à l'article 7.

Art. 6. Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant qui, conformément à l'article 4, ouvre le droit au congé parental.

Art. 7. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance; ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1° de ce paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Par avertissement une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée.

§ 2. Sauf disposition contraire, il doit être satisfait à toutes les conditions prévues dans le présent arrêté au moment de la prise de cours du congé parental.

Art. 8. § 1^{er}. Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 7, l'employeur peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. La disposition du paragraphe 1^{er} s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard six mois après le mois où a été opéré le report motivé.

Art. 9. Le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental. Cette période s'élève à six mois maximum.

Le travailleur adresse une demande écrite à l'employeur au moins trois semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans sa demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

De werkgever beoordeelt deze aanvraag en geeft er schriftelijk gevolg aan ten laatste één week voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever deelt in het betrokken geschrift mee op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.

Onderafdeling 2. — Verlof om bijstand en verzorging te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. 10. Deze onderafdeling is van toepassing op de werknemers die niet vallen onder de toepassing van een regelgeving die hen een recht op verlof toekent om bijstand of verzorging te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid.

Art. 11. § 1. De werknemers bedoeld in artikel 10 hebben het recht hun arbeidsprestaties volledig te schorsen zoals bedoeld in artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen of hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met één vijfde of de helft op basis van artikel 102 van dezelfde wet voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte.

In afwijking van het eerste lid hebben werknemers die anders dan in toepassing van artikel 102 van voormelde wet van 22 januari 1985, tewerkgesteld zijn in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal gepresteerde arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld bij dezelfde werkgever, het recht om voor dezelfde redenen over te gaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse arbeidsregeling.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met de werknemer en onder 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 behandelde geneesheer als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de geneesheer oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of morele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Art. 12. Het bewijs van de reden voor deze schorsing of vermindering wordt geleverd door middel van een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat de werknemer bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Art. 13. § 1. Het in deze onderafdeling bedoelde recht op schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt beperkt tot maximum twaalf maanden per patiënt.

De periodes van onderbreking kunnen enkel worden opgenomen voor een duur van minimum één maand en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van twaalf maanden bereikt is.

§ 2. Het in deze onderafdeling bedoelde recht op vermindering van de arbeidsprestaties is beperkt tot maximum vierentwintig maanden per patiënt.

De periodes van vermindering van de arbeidsprestaties kunnen enkel worden opgenomen voor een duur van minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneensluitend of niet tot de maximumtermijn van vierentwintig maanden bereikt is.

Art. 14. In geval van zware ziekte van een kind dat hoogstens zestien jaar oud is, wordt, wanneer de werknemer alleenstaand is, de maximumperiode van de volledige schorsing van de arbeidsprestaties bedoeld in artikel 13, paragraaf 1, uitgebreid naar vierentwintig maanden en wordt de maximumperiode van de gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties bedoeld in artikel 13, paragraaf 2, uitgebreid naar achtenveertig maanden.

De periodes van volledige schorsing of gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties kunnen enkel worden opgenomen met periodes van minimum één maand en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet.

Onder alleenstaand in de zin van dit artikel wordt verstaan de werknemer die uitsluitend en daadwerkelijk met één of meerdere van zijn kinderen samenwoont.

Art. 15. § 1. In afwijking van de duur van minimum één maand, zoals vermeld in artikelen 13, paragraaf 1, en 14, tweede lid, kan de werknemer voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een

L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communique dans l'écrit visé la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande.

Sous-section 2. — Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

Art. 10. Cette sous-section est applicable aux travailleurs qui ne tombent pas sous le champ d'application d'une réglementation leur octroyant un droit à un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Art. 11. § 1^{er}. Les travailleurs visés à l'article 10 ont le droit de suspendre complètement leurs prestations de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou de réduire leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième ou de la moitié sur base de l'article 102 de la même loi, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave.

Par dérogation à l'alinéa premier, les travailleurs qui, autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein auprès du même employeur, ont, pour les mêmes raisons, le droit de passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein.

§ 2. Pour l'application du présent article, est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le travailleur et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés.

Pour l'application du présent article, est considérée comme maladie grave toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou morale est nécessaire pour la convalescence.

Art. 12. La preuve de la raison de cette suspension ou de cette réduction est apportée par le travailleur au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que le travailleur est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

Art. 13. § 1^{er}. Le droit prévu dans la présente section de suspendre l'exécution du contrat de travail est limité à maximum douze mois par patient.

Les périodes d'interruption peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de douze mois est atteint.

§ 2. Le droit prévu dans la présente section de réduire les prestations de travail est limité à maximum vingt-quatre mois par patient.

Les périodes de réduction des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum ou de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de vingt-quatre mois est atteint.

Art. 14. En cas de maladie grave d'un enfant âgé de seize ans au plus, la période maximale de suspension complète des prestations de travail visée à l'article 13, paragraphe 1^{er}, est portée à vingt-quatre mois et la période maximale de réduction partielle des prestations de travail visée à l'article 13, paragraphe 2, est portée à quarante-huit mois lorsque ce travailleur est isolé.

Les périodes de suspension complète ou de réduction partielle des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et trois mois maximum, consécutives ou non.

Est isolé au sens du présent article, le travailleur qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Art. 15. § 1^{er}. Par dérogation à la durée minimale d'un mois mentionnée dans les articles 13, paragraphe 1^{er}, et 14, deuxième alinéa, le travailleur peut, pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une

zware ziekte, zijn arbeidsprestaties volledig schorsen voor een duur van één week, aansluitend verlengbaar met één week.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder zware ziekte, elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de geneesheer oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of morele bijstand of verzorging noodzakelijk is.

De door het eerste lid geboden mogelijkheid staat open voor :

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;
- de werknemer die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het derde lid bedoelde werknemers geen gebruik kunnen maken van de door het eerste lid geboden mogelijkheid, kunnen ook de volgende werknemers zich op die mogelijkheid beroepen :

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;
- of wanneer laatstgenoemde werknemer in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen, een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad.

§ 2. De volledige schorsing van de arbeidsprestaties kan genomen worden voor een periode die het mogelijk maakt de minimumduur van een maand te bereiken wanneer de werknemer aansluitend op de in paragraaf 1, eerste lid bedoelde volledige schorsing zijn recht bedoeld in artikel 11 wenst uit te oefenen voor hetzelfde zwaar zieke kind.

§ 3. Onverminderd artikel 12 wordt het bewijs van hospitalisatie van het kind geleverd door een attest van het betrokken ziekenhuis.

Art. 16. § 1. De werknemer die van het recht gebruik wenst te maken dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan de werkgever. Deze kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen voor de ingangsdatum van de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij de partijen schriftelijk een andere termijn overeenkomen.

In het kader van artikel 15 kan, wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, worden afgeweken van voormelde termijn. In dat geval bezorgt de werknemer zo spoedig mogelijk aan de werkgever een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind waaruit het onvoorzienbaar karakter van de hospitalisatie blijkt. Deze mogelijkheid geldt ook ingeval het verlof verlengd wordt met een week op basis van artikel 15.

§ 2. De kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan de werkgever waarbij deze laatste een duplicaat tekent als bericht van ontvangst of bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

In dit geschrift dient de werknemer de periode te vermelden waarin hij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schorst of zijn arbeidsprestaties vermindert en hij dient er de attesten bij te voegen bedoeld in artikel 12 en 15, paragraaf 3.

In geval van toepassing van artikel 14 moet de werknemer bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin door middel van een attest dat wordt afgeleverd door de gemeentelijke overheid en waaruit blijkt dat de werknemer op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Voor iedere verlenging van een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of voor vermindering van de arbeidsprestaties dient de werknemer dezelfde procedure te volgen en de door artikel 12 en in voorkomend geval de door artikel 15, paragraaf 3 vereiste attest(en) in te dienen.

Art. 17. Binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 16, kan de werkgever de werknemer ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met het functioneren van de onderneming.

De kennisgeving van het uitstel gebeurt door de overhandiging van een geschrift aan de werknemer waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld.

De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen.

Deze bepaling is niet van toepassing wanneer de werknemer een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geniet in het kader van artikel 15.

maladie grave, suspendre complètement ses prestations de travail pour une durée d'une semaine, immédiatement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

Pour l'application de cet article, il faut entendre par « maladie grave » toute maladie ou intervention médicale qui est considérée ainsi par le médecin traitant de l'enfant gravement malade et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou moral est nécessaire.

La possibilité offerte à l'alinéa premier est ouverte pour :

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui;
- le travailleur qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les travailleurs visés au troisième alinéa ne peuvent faire usage de la possibilité offerte à l'alinéa premier, les travailleurs suivants peuvent également utiliser cette possibilité :

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui;
- ou lorsque ce dernier travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de l'enfant.

§ 2. La suspension complète des prestations de travail peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimum d'un mois lorsque le travailleur, immédiatement après la suspension complète visée au paragraphe 1^{er} de l'alinéa premier, souhaite exercer le droit prévu à l'article 11 pour le même enfant gravement malade.

§ 3. Sans préjudice de l'article 12, la preuve de l'hospitalisation de l'enfant est apportée par une attestation de l'hôpital concerné.

Art. 16. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite exercer le droit doit en avertir par écrit l'employeur. Cet avertissement est effectué au moins sept jours avant la date d'effet de la suspension du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai.

Dans le cadre de l'article 15, lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement prévu. Dans ce cas, le travailleur fournit à l'employeur, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation. Cette possibilité vaut également dans le cas où le congé est prolongé d'une semaine sur la base de l'article 15.

§ 2. La notification peut être faite par la remise à l'employeur d'un écrit dont ce dernier signe un double comme accusé de réception ou par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être reçue par l'employeur le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Dans cet écrit, le travailleur doit mentionner la période pour laquelle il demande la suspension de son contrat de travail ou la réduction de ses prestations de travail et doit y ajouter l'attestation visée à l'article 12 et 15, paragraphe 3.

En cas d'application de l'article 14, le travailleur fournit en outre la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que le travailleur, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Pour chaque prolongation d'une période de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de réduction des prestations de travail, le travailleur doit à nouveau suivre la même procédure et introduire la ou les attestation(s) requise(s) par l'article 12 et, le cas échéant, par l'article 15, paragraphe 3.

Art. 17. Endéans les deux jours ouvrables qui suivent la réception de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 16, l'employeur peut informer le travailleur que la date d'effet est reportée pour des motifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

La notification du report se fait par la remise d'un écrit au travailleur dans lequel les raisons et la durée du report sont indiqués.

La durée du report sera de sept jours.

Cette disposition n'est pas d'application lorsque le travailleur bénéficie d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail dans le cadre de l'article 15.

Afdeling 3. — Recht op onderbrekingsuitkeringen

Art. 18. De werknemers die recht hebben op een verlof bedoeld in Afdeling 2, maken tijdens dat verlof aanspraak op een onderbrekingsuitkering onder de hierna bedoelde voorwaarden.

Art. 19. Met betrekking tot het ouderschapsverlof is er geen recht op een onderbrekingsuitkering tijdens de vierde maand volledig ouderschapsverlof, noch tijdens de zevende en achtste maand halftijds ouderschapsverlof of de zestiende tot twintigste maand ouderschapsverlof met één vijfde, wanneer dit verlof wordt genomen voor kinderen geboren of geadopteerd vóór 8 maart 2012.

Art. 20. § 1. In het kader van de stelsels waarin dit besluit voorziet, bedraagt het bedrag van de onderbrekingsuitkering toegekend aan de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen, 596,27 euro per maand.

Aan de werknemers die hun deeltijdse arbeidsprestaties schorsen, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend, en dat in verhouding tot de duur van hun arbeidsprestaties binnen die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 2. Voor de werknemers die hun arbeidsprestaties gedeeltelijk verminderen, wordt in het kader van de stelsels waarin dit besluit voorziet, het maandbedrag van de onderbrekingsuitkering als volgt vastgesteld :

1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met één vijfde verminderen op 101,14 euro. Voor de werknemer dat alleen woont met één of meerdere van de kinderen die hij ten laste heeft wordt het bedrag van 101,14 euro vervangen door een bedrag van 136,01 euro;

2° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op 298,13 euro;

3° voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal wekelijkse arbeidsuren gemiddeld minstens gelijk is aan drie vierden van het aantal gemiddeld gepresteerde wekelijkse arbeidsuren van een werknemer die voltijds is tewerkgesteld bij dezelfde werkgever en dat overstapt op een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling, en het gedeelte van het bedrag bedoeld in 2° in verhouding tot het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties worden verminderd.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2 wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkering voor de werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt vastgesteld als volgt :

1° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met één vijfde verminderen op 202,28 euro;

2° voor de werknemers die hun arbeidsprestaties met de helft verminderen op 505,70 euro;

3° voor de werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die zijn tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal wekelijkse arbeidsuren, gemiddeld, ten minste gelijk is aan drie vierden van het aantal wekelijkse arbeidsuren dat gemiddeld wordt gepresteerd door een werknemer die voltijds is tewerkgesteld bij dezelfde werkgever, en dat overstapt op een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren in een voltijdse arbeidsregeling, en het gedeelte van het bedrag bedoeld in 2° in verhouding tot het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties worden verminderd.

Afdeling 4. — Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 21. § 1. De werknemer die zijn arbeidsprestaties wenst te schorsen of verminderen voegt bij de aanvraag aan de werkgever overeenkomstig de bepalingen in Afdeling 2, het formulier voor de aanvraag om uitkering bedoeld in artikel 29.

§ 2. De werkgever vult het in artikel 29 bedoelde formulier in en bezorgt het aan de werknemer.

Art. 22. De in dit besluit bedoelde uitkeringen worden uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 23. § 1. De onderbrekingsuitkeringen kunnen gecumuleerd worden met, hetzij inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat, hetzij uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds werd uitgeoefend gedurende ten minste drie maanden die aan de schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties voorafgaan.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve in het geval van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties, in welk geval de cumulatie toegelaten wordt gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

Section 3. — Droit aux allocations d'interruption

Art. 18. Les travailleurs qui ont droit au congé visé à la section 2 bénéficient pendant ce congé d'allocations d'interruption sous les conditions prévues ci-dessous.

Art. 19. En ce qui concerne le congé parental, il n'y a pas de droit à une allocation d'interruption pendant le quatrième mois de congé parental complet ni pendant les septième et huitième mois de congé parental à mi-temps ou les seizième au vingtième mois de congé parental d'un cinquième temps, lorsque ce congé est pris pour des enfants nés ou adoptés avant le 8 mars 2012.

Art. 20. § 1^{er}. Dans le cadre des régimes prévus dans le présent arrêté, le montant de l'allocation d'interruption accordée aux travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail, s'élève à 596,27 euros par mois.

Aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps partiel, est octroyée par mois une partie du montant prévu dans l'alinéa premier, proportionnelle à la durée de leurs prestations de travail dans ce régime à temps partiel.

§ 2. Pour les travailleurs qui réduisent partiellement leurs prestations de travail, dans le cadre des régimes prévus dans le présent arrêté, le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :

1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, à 101,14 euros. Pour le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant de 101,14 euros est remplacé par 136,01 euros;

2° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de moitié, à 298,13 euros;

3° pour les travailleurs qui sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein auprès du même employeur et qui passe à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein, à la partie du montant visé au 2° proportionnellement au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, le montant mensuel de l'allocation d'interruption pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans est fixé comme suit :

1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, à 202,28 euros;

2° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de moitié, à 505,70 euros;

3° pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein auprès du même employeur, et qui passe à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein, à la partie du montant visé au 2° proportionnellement au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Section 4. — Dispositions communes

Art. 21. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite suspendre ou réduire ses prestations de travail joint à la demande adressée à l'employeur, conformément aux dispositions de la section 2, le formulaire de demande d'allocation visé à l'article 29.

§ 2. L'employeur complète le formulaire visé à l'article 29 et le remet au travailleur.

Art. 22. Les allocations visées dans le présent arrêté sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Art. 23. § 1^{er}. Les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec des revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de la suspension ou de la réduction des prestations de travail.

Les allocations d'interruption ne peuvent pas être cumulées avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire, sauf dans le cas de la suspension complète des prestations de travail, auquel cas le cumul est autorisé pendant une période maximale de douze mois.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met een pensioen.

Worden voor de toepassing van deze bepaling als een pensioen aangemerkt de ouderdoms-, rust-, anciënniteits-, of overlevingspensioenen, en andere als dusdanig geldende voordelen, toegekend :

a) door of krachtens een Belgische of buitenlandse wet;

b) door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt beschouwd als bijkomende activiteit als loontrekkende, de bezoldigde activiteit waarvan het aantal arbeidsuren gemiddeld niet hoger ligt dan het aantal arbeidsuren van de baan waarvan de uitoefening wordt geschorst of waarin de arbeidsprestaties worden verminderd.

Voor de toepassing van dit artikel wordt beschouwd als zelfstandige activiteit, de activiteit die, op basis van de vigerende reglementering, de betrokken persoon ertoe verplicht om zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekering der Zelfstandigen.

Art. 24. Het recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren vanaf de dag dat de werknemer die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde activiteit aanvangt, een bestaande bijkomende activiteit uitbreidt of meer dan één jaar een zelfstandige activiteit uitoefent.

De werknemer die niettemin een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening hiervan vooraf in kennis te stellen, bij gebreke waarvan de reeds uitbetaalde onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd.

De Minister van Werk bepaalt de regels betreffende de terugvordering van de onrechtmatig ontvangen uitkeringen en betreffende het eventueel afzien van deze terugvordering.

Art. 25. Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens welke de werknemers gevangen zijn gezet.

Art. 26. Om uitkeringsonderbrekingen te kunnen genieten, dient de betrokken werknemer te beschikken over een woonplaats in een land dat deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland.

De onderbrekingsuitkeringen worden eenmaal per maand, na vervallen termijn betaald. De betaling geschiedt uiterlijk binnen de termijn van één maand. Deze termijn vangt aan de derde werkdag volgend op het tijdstip waarop de beslissing tot toekenning van het recht op onderbrekingsuitkeringen aan de werknemer werd meegedeeld en ten vroegste vanaf de dag waarop de uitbetalingsvoorwaarden voldaan zijn. De onderbrekingsuitkeringen worden betaald per overschrijving op een financiële rekening behorend tot de eengemaakte Europese betaalruimte, of per circulaire cheque. De eventuele onkosten van uitgifte zijn ten laste van de werknemer.

Art. 27. De bedragen van de uitkeringen in dit besluit worden aangepast overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Ze stemmen overeen met de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100).

De eurogedeelten van de bedragen worden afgerond naar de hogere cent wanneer de derde decimaal gelijk is aan of hoger is dan vijf, en naar de lagere cent wanneer de derde decimaal lager is dan vijf.

Art. 28. De werknemers die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen een aanvraag in te dienen bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waar zij verblijven.

Indien de werknemer geen verblijfplaats in België heeft, dient de aanvraag te worden ingediend bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied waar de zetel van de werkgever gevestigd is.

De aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief te worden verzonden.

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension.

Pour l'application de cette disposition, sont considérées comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

a) par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère;

b) par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

§ 2. Pour l'application de cet article, est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont le nombre d'heures de travail, en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de travail dans l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées.

Pour l'application de cet article, est considérée comme activité indépendante, l'activité qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Art. 24. Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante ou encore, compte plus d'un an d'activité indépendante.

Le travailleur qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1^{er}, doit en avvertir au préalable le directeur du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Le Ministre de l'Emploi détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération.

Art. 25. Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les travailleurs sont emprisonnés.

Art. 26. Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, le travailleur concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou en Suisse.

Les allocations d'interruption sont payées une fois par mois à terme échu. Le paiement a lieu au plus tard dans le délai d'un mois. Ce délai prend cours le troisième jour ouvrable qui suit le moment où la décision d'octroi du droit aux allocations d'interruption a été communiquée au travailleur et au plus tôt à partir du jour où les conditions de paiement sont remplies. Les allocations d'interruption sont payées par virement sur un compte financier appartenant à la zone de paiement européenne unique ou par chèque circulaire. Les éventuels frais d'émission sont à charge du travailleur.

Art. 27. Les montants des allocations mentionnés dans le présent arrêté, sont adaptés conformément à la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Ils sont liés à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100).

Les fractions d'euro des montants sont arrondies aux cent supérieurs lorsque la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq, et aux cent inférieurs lorsque la troisième décimale est inférieure à cinq.

Art. 28. Les travailleurs qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption introduisent à cette fin une demande auprès du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel ils résident.

Lorsque le travailleur n'a pas de résidence en Belgique, la demande doit être introduite auprès du bureau du chômage dans le ressort duquel le siège de l'employeur est établi.

Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste.

Art. 29. De aanvraag moet gebeuren met de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgelegd worden door de Minister bevoegd voor Werk na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De Minister van Werk kan tevens bepalen welke bewijsstukken de werknemer bij zijn aanvraag dient te voegen.

De aanvraagformulieren kunnen worden verkregen bij het werkloosheidsbureau.

Art. 30. Wanneer de volledige schorsing of gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties wordt verlengd, moet een nieuwe aanvraag worden ingediend binnen de termijn bedoeld in artikel 32.

Art. 31. § 1. Een volledige schorsing van de arbeidsprestaties kan rechtstreeks aansluiten op een gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties en vice versa en een vorm van gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties kan rechtstreeks aansluiten op een andere. Voor de in dit besluit vastgestelde minimumtermijnen wordt dan rekening gehouden met alle periodes.

§ 2. De werkgever kan de voorwaarden en modaliteiten bepalen die het mogelijk maken dat de werknemer zijn arbeidsprestaties terug opneemt vooraleer de toegekende periode van volledige schorsing of gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties verstreken is.

§ 3. Voor zover het geen periode van volledige schorsing of gedeeltelijke vermindering van de arbeidsprestaties betreft die rechtstreeks aansluit op een eerste periode van volledige schorsing of gedeeltelijke vermindering, dienen de onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode korter dan de verschillende minimumperiodes waarin dit besluit voorziet te worden terugbetaald aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 32. Het recht op uitkeringen gaat in de dag aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten, behoorlijk en volledig ingevuld, verzonden zijn aan het werkloosheidsbureau, binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld verzonden worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de verzending ervan.

Art. 33. De bevoegde RVA-directeur neemt alle beslissingen inzake toekenning of uitsluiting van het recht op onderbrekingsuitkeringen, na de nodige onderzoeken en nasporingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringkaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze kaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na afgifte ervan ter post.

Art. 34. § 1. Alvorens hij een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen neemt, roept de directeur de werknemer op teneinde hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in verband met zijn verweermiddelen :

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeidsprestaties, of van het feit dat de werknemer de uitoefening van een zelfstandige activiteit voortzet terwijl hij de uitoefening ervan reeds gedurende een jaar heeft gecumuleerd met het recht op onderbrekingsuitkeringen;

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen van artikel 20;

3° wanneer de werknemer schriftelijk heeft medegedeeld dat hij niet wenst te worden gehoord.

Indien de werknemer de dag van de oproeping verhinderd is, mag hij vragen dat het verhoor wordt verschoven naar een latere datum die niet later mag vallen dan vijftien dagen na de datum die voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt slechts éénmalig uitstel verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in geval van overmacht, door het werkloosheidsbureau worden ontvangen uiterlijk de dag vóór de dag waarop de werknemer werd opgeroepen.

De werknemer kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

Art. 29. La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences, après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.

Le Ministre de l'Emploi peut également déterminer les preuves que le travailleur doit joindre à sa demande.

Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

Art. 30. Lorsque la suspension complète ou la réduction partielle des prestations de travail est prolongée, une nouvelle demande doit être introduite dans le délai prévu à l'article 32.

Art. 31. § 1^{er}. Le passage direct d'une suspension complète des prestations de travail à une réduction partielle des prestations de travail et vice-versa et le passage d'une forme de réduction partielle des prestations de travail à une autre sont possibles. Pour les délais minimums fixés dans le présent arrêté, il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.

§ 2. L'employeur peut déterminer les conditions et modalités qui permettent au travailleur de reprendre ses prestations de travail avant l'échéance de la période de suspension complète ou de réduction partielle accordée.

§ 3. Pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une période de suspension complète ou de réduction partielle des prestations de travail qui fait immédiatement suite à une première période de suspension complète ou de réduction partielle, les allocations d'interruption perçues pour une période inférieure aux différentes périodes minimales prévues par le présent arrêté doivent être remboursées à l'Office national de l'Emploi.

Art. 32. Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, sont envoyés au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis, sont envoyés en-dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur envoi.

Art. 33. Le directeur de l'ONEm compétent prend toute décision en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations d'interruption dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations d'interruption au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

Art. 34. § 1^{er}. Préalablement à toute décision d'exclusion ou de récupération des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu. Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

1° lorsque la décision d'exclusion est due à une reprise de travail, une mise à la pension, une fin de contrat de travail ou au fait que le travailleur poursuit l'exercice d'une activité indépendante alors qu'il a cumulé pendant un an l'exercice de cette activité avec le bénéfice des allocations d'interruption;

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions de l'article 20;

3° lorsque le travailleur a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si le travailleur est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui était fixée pour la première audition.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf en cas de force majeure.

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau du chômage au plus tard la veille du jour auquel le travailleur a été convoqué.

Le travailleur peut se faire représenter ou assister par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekings- uitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De werknemer kan tegen de beslissingen van de directeur tot uitsluiting van het recht op of tot terugvordering van de uitkeringen, op straffe van verval, binnen drie maanden na de kennisgeving bij de bevoegde arbeidsrechtbank in beroep gaan.

§ 2. De bepalingen in paragraaf 1, eerste lid zijn evenwel niet van toepassing indien onderstaande voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn :

1° De Rijksdienst heeft een niet toegelaten cumulatie vastgesteld met een bijkomende activiteit als loontrekkende in de zin van artikel 23;

2° de werknemer werd schriftelijk in kennis gesteld van deze vaststelling en van de mogelijkheid om binnen de vijftien dagen na de afgifte ter post van de brief van de Rijksdienst schriftelijk verweer te laten geworden of schriftelijk te vragen om gehoord te worden.

Indien de werknemer vraagt gehoord te worden in toepassing van dit lid, wordt toepassing gemaakt van paragraaf 1.

§ 3. De directeur kan afzien van de terugvordering wanneer :

- hetzij de onderbrekingsuitkeringen ten onrechte zijn uitbetaald ten gevolge van een juridische of materiële vergissing van het werkloosheidsbureau :

- hetzij de werknemer, dat geen vereiste aangifte heeft gedaan of deze laattijdig heeft gedaan, bewijst dat hij te goeder trouw heeft gehandeld en dat hij recht zou hebben gehad op uitkeringen indien hij tijdig zijn aangifte zou hebben gedaan.

Art. 35. Het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is gemachtigd om geheel of gedeeltelijk af te zien van de nog terug te betalen bedragen overeenkomstig de artikelen 171 tot en met 174, met uitzondering van artikel 173, 5°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Art. 36. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

La décision du directeur, par laquelle des allocations d'interruption perçues indûment sont récupérées, est notifiée au travailleur concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Le travailleur peut aller en appel contre les décisions du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, à peine de déchéance, auprès du tribunal du travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

§ 2. Les dispositions du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} ne s'appliquent pas si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

1° L'Office a constaté un cumul non autorisé avec une activité complémentaire en tant que salarié au sens de l'article 23;

2° le travailleur a été informé par écrit de cette constatation et de la possibilité, dans les quinze jours qui suivent le dépôt à la poste de la lettre de l'Office, de se défendre par écrit ou de demander une audition par écrit.

Si le travailleur demande une audition en application de cet alinéa, les dispositions du paragraphe 1^{er} sont d'application.

§ 3. Le directeur peut renoncer à la récupération lorsque :

- soit les allocations d'interruption ont été payées indûment suite à une erreur juridique ou matérielle du bureau du chômage;

- soit le travailleur, qui n'a pas effectué une déclaration requise ou qui l'a effectuée tardivement, prouve qu'il a agi de bonne foi et qu'il aurait eu droit à des allocations s'il avait fait sa déclaration à temps.

Art. 35. Le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi est autorisé à renoncer en tout ou en partie aux sommes restant à rembourser, conformément aux articles 171 à 174 inclus, à l'exception de l'article 173, 5°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Art. 36. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[2014/201954]

**28 MAART 2014. — Koninklijk besluit
betreffende de brandpreventie op de arbeidsplaatsen**

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 4, § 1, gewijzigd bij de wetten van 7 april 1999 en 10 januari 2007;

Gelet op het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, goedgekeurd door de besluiten van de Regent van 11 februari 1946 en 27 september 1947;

Gelet op het ministerieel besluit van 6 maart 1978 tot afwijking van de voorschriften van de artikelen 52.5.11 en 652 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming;

Gelet op de mededeling 2009/432/B van 27 juli 2009 in toepassing van de Richtlijn 98/34/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een informatieverordening op het gebied van normen en technische voorschriften;

Gelet op het advies nr. 159 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, gegeven op 24 juni 2011;

Gelet op het advies CS/1293-1/12/003 van de Hoge Raad voor beveiliging tegen Brand en Ontploffing, gegeven op 20 september 2012;

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[2014/201954]

**28 MARS 2014. — Arrêté royal
relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail**

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'article 4, § 1^{er} modifié par les lois du 7 avril 1999 et du 10 janvier 2007;

Vu le Règlement général pour la protection du travail, approuvé par les arrêtés du Régent du 11 février 1946 et du 27 septembre 1947;

Vu l'arrêté ministériel du 6 mars 1978 dérogeant aux prescriptions des articles 52.5.11 et 652 du règlement général pour la protection du travail;

Vu la notification 2009/432/B du 27 juillet 2009 en application de la Directive 98/34/CE du Parlement européen et du Conseil prévoyant une procédure d'information dans le domaine des normes et réglementations techniques;

Vu l'avis n° 159 du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, donné le 24 juin 2011;

Vu l'avis CS/1293-1/12/003 du Conseil supérieur de la sécurité contre l'incendie et l'explosion, donné le 20 septembre 2012;