



Circulaire 7663

du 13/07/2020

Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (2^{ème} édition)

La « Fédération Wallonie-Bruxelles » est l'appellation désignant usuellement la « Communauté française » visée à l'article 2 de la Constitution.

Type de circulaire	circulaire administrative
Validité	à partir du 01/05/2020 du 01/09/2020 au 30/06/2021
Documents à renvoyer	oui, voir contenu de la circulaire

Information succincte	<p>Information concernant l'application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française.</p> <p>Les formulaires à transmettre à la Direction déconcentrée compétente sont repris en annexe de la circulaire.</p> <p>Actualisation des dénominateurs de charge pour l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement supérieur non universitaire.</p> <p>Prolongation jusqu'au 30 septembre et interruption complète pour les parents isolés et les parents d'un enfant handicapé</p>
-----------------------	---

Mots-clés	Coronavirus, congé parental corona, interruption de carrière, conversion
-----------	--

Etablissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	Unités d'enseignement	
Wallonie-Bruxelles Enseignement Ens. officiel subventionné Ens. libre subventionné Libre confessionnel Libre non confessionnel	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire secondaire en alternance (CEFA) Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé Secondaire artistique à horaire réduit Promotion sociale secondaire Promotion sociale secondaire en alternance Promotion sociale supérieur	Centres psycho-médico-social Centres d'Auto-Formation Centres de Technologie Avancée (CTA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA) Centres techniques Homes d'accueil permanent Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé Internats supérieur Ecoles supérieures des Arts Hautes Ecoles

Groupes de destinataires également informés

A tous les membres des groupes suivants :

- Les services de l'inspection (pour leurs unités respectives)
- Les pouvoirs organisateurs (pour leurs unités et réseaux respectifs)
- Les organes de représentation et de coordination de PO (pour leurs unités et réseaux respectifs)
- Les cabinets ministériels en charge de l'enseignement (pour leurs unités respectives)

Aux membres des groupes suivants, pour autant qu'ils soient inscrits au système de distribution :

- Les Vérificateurs
- Les Préfets et Directeurs coordonnateurs de zone
- Les organisations syndicales

Signataire(s)

Madame la Ministre Caroline DESIR

Madame la Ministre Valérie GLATIGNY

Personne(s) de contact concernant la mise en application de la circulaire

Nom, prénom	SG + DG + Service	Téléphone et email
DGPE	Les directions déconcentrées	Cf contenu de la circulaire
DGPEOFWB		

Madame, Monsieur,

Par un arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), visant le congé parental corona, dont vous trouverez copie en [annexe I](#), le Gouvernement fédéral a créé une nouvelle forme d'interruption de carrière permettant aux travailleurs de mieux concilier le travail et la garde des enfants dans le cadre des mesures de confinement décidées en vue de lutter contre la propagation du COVID-19.

Celui-ci a été modifié par un arrêté royal n° 45 du 26 juin 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures, à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation, dont vous trouverez copie en [annexe II](#).

L'application de l'arrêté royal n°23 du 13 mai 2020 aux personnels de l'enseignement nécessitant une transposition en Fédération Wallonie-Bruxelles, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté en deuxième et dernière lecture, le 18 juin 2020, un arrêté de pouvoirs spéciaux n°29 rendant applicable le congé parental «corona» aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française (AGCF de pouvoirs spéciaux n°29), dont vous trouverez copie en [annexe III](#).

La présente circulaire vise à informer les pouvoirs organisateurs, directions d'établissement et les membres des personnels qui les composent, des conditions et procédures à respecter afin de bénéficier de ce congé.

L'AGCF de pouvoirs spéciaux n°29 rend applicable aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux, l'ensemble des dispositions de l'arrêté royal n°23 du 13 mai 2020 telles que modifiées par l'arrêté royal n°45 du 26 juin 2020 et par d'éventuels arrêtés royaux ultérieurs puisque son article 3 prévoit que l'application du congé parental corona est automatiquement prolongée jusqu'à la date arrêtée par le Gouvernement fédéral en cas de prolongation.

Nous vous invitons dès lors à consulter la feuille d'information T9 publiée par l'ONEM concernant le congé parental corona, telle qu'actualisée au 1^{er} juillet 2020, reprise en [annexe IV](#) de la présente circulaire.

L'AGCF de pouvoirs spéciaux n°29 produit rétroactivement ses effets au 1^{er} mai 2020, tout comme l'arrêté royal qu'il transpose. À cet égard, il respecte les conditions requises par la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour constitutionnelle sur la rétroactivité des dispositions réglementaires au vu des circonstances exceptionnelles ayant conduit à son adoption.

La présente circulaire reprend ci-dessous quelques points d'attention.

1. Membres du personnel pouvant bénéficier du congé parental corona

L'AGCF de pouvoirs spéciaux n°29 rend le congé parental corona accessible à l'ensemble des membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux : sont inclus, les membres du personnel statutaires – temporaires et définitifs –, de toutes catégories,

de tous niveaux et de tous réseaux d'enseignement, pour autant qu'ils remplissent les conditions imposées par l'arrêté royal n°23 du 13 mai 2020 et explicitées dans la feuille d'information T9.

Le congé parental corona est accessible aux membres du personnel quelle que soit leur ancienneté, la condition d'être en service depuis au moins un mois auprès de l'employeur n'étant pas applicable. Par contre, le membre du personnel doit être engagé/ désigné pour la totalité de la période durant laquelle il sollicite le congé parental corona.

Enfin, un membre du personnel ne peut bénéficier du congé parental corona que lorsque le total du nombre d'heures/ périodes dans lequel il est engagé/désigné atteint au moins les **¾ d'une fonction à prestations complètes**. Cette condition n'est cependant pas applicable en cas d'interruption complète des prestations par un parent isolé ou par le parent d'un enfant handicapé.

Le tableau ci-dessous précise ce qu'est une occupation à ¾ temps en fonction du dénominateur de charge.

Dénominateur	Désignation/ engagement à ¾ temps
10	8
12	9
16	12
20	15
22	17
24 (y compris instituteur primaire)	18
26 (enseignement maternel)	20
28	21
30	23
32	24
34	25
36	27
38	29
600	450
800	600
1000	750

2. Période pour le bénéfice du congé parental corona

Le congé parental corona peut être pris pour une ou plusieurs périodes allant du 1^{er} mai **au 30 septembre 2020**. A nouveau, les diverses possibilités sont explicitées dans la feuille d'information T9.

Attention, le congé parental corona sous la forme d'une interruption complète des prestations pour le parent isolé ou le parent d'un enfant handicapé, introduit par l'arrêté royal n°45 du 26 juin 2020, n'est accessible **qu'à partir du 1^{er} juillet 2020**.

N.B. : comme explicité précédemment, le congé parental corona, initialement prévu jusqu'au 30 juin 2020, a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2020 par l'arrêté royal n°45 du 26 juin 2020. Comme le prévoit l'AGCF n°29 du 18 juin 2020, cette prolongation s'applique aux

membres des personnels de l'enseignement et des Centres PMS. Cependant, les membres du personnel ayant déjà obtenu le congé parental corona pour une ou plusieurs périodes jusqu'au 30 juin 2020, devront introduire une **nouvelle demande** précisant les nouvelles dates sollicitées. En d'autres termes, la prolongation du congé n'est pas automatique.

3. Accord du Pouvoir organisateur et procédure

Le congé parental corona n'est pas un droit : l'accord du Pouvoir organisateur est requis. Cet accord est sollicité conformément à la procédure décrite dans la feuille d'information T9.

Si le Pouvoir organisateur marque son accord, il transmet **à la Direction déconcentrée compétente** les documents suivants :

- Le formulaire CAD/ CF CAD dûment complété, indiquant comme intitulé de congé « *congé parental corona* », et précisant s'il s'agit d'une :
 - o nouvelle demande
 - o conversion
 - o suspension¹

et avec indication des dates du « congé parental corona ».

- Le formulaire C61 - Congé parental corona (annexe V) ;

- Le doc12 / CF12.

N.B. : En cas de rétroactivité du congé parental corona, un doc12/ CF12 rectificatif devra être envoyé en précisant la date de prise de cours du congé.

*N.B. : Pour votre parfaite information, le code DI attribué à ce nouveau congé est le **CV**.*

Comme communiqué par l'Administration générale de l'enseignement via la circulaire n°7521 du 24 mars 2020 (« Crise du Covid 19 : mesures prises pour assurer la continuité du Service public »), il est recommandé de privilégier l'envoi par voie électronique.

La **demande auprès de l'ONEM** doit être introduite par le membre du personnel au plus tard 2 mois après la date de prise de cours du congé parental corona, selon la procédure décrite dans la feuille d'information T9.

4. Etendue et modalités du congé parental corona

a) Etendue du congé

Le congé parental corona peut être pris sous la forme :

- d'une interruption partielle à 1/2 temps d'une fonction à prestations complètes ;
- d'une interruption partielle d'1/5 temps d'une fonction à prestations complètes ;
- **d'une interruption complète des prestations, à partir du 1^{er} juillet 2020 et uniquement pour le parent isolé et le parent d'un enfant handicapé.**

N.B. : est considéré comme parent isolé, la personne qui habite seule avec un ou plusieurs enfants dont elle a la charge.

¹ La différence entre la conversion et la suspension en vue de bénéficier du congé parental corona est expliquée aux pages 3 et 4 de la feuille d'information T9 (annexe II).

Attention, lorsque le membre du personnel est engagé/désigné dans une ou plusieurs fonctions dont le total n'atteint pas les prestations complètes mais au moins $\frac{3}{4}$ de celles-ci, il ne peut obtenir qu'une réduction à $\frac{1}{2}$ d'une fonction à prestations complètes. Pour rappel, **cette limitation n'est cependant pas applicable au parent isolé et au parent d'un enfant handicapé**, ces derniers pouvant interrompre complètement leurs prestations quel que soit nombre d'heures/ périodes dans lequel ils sont engagés/désignés.

Le tableau ci-dessous reprend les prestations à fournir en fonction du dénominateur de charge en cas d'interruption partielle à $\frac{1}{2}$ ou d' $\frac{1}{5}$ temps.

Dénominateur	Prestations à fournir obligatoirement	
	IC à $\frac{1}{2}$ temps	IC d'$\frac{1}{5}$ temps (uniquement Mdp à temps plein)
10	5	8
12	6	10
16	8	13
20	10	16
22	11	18
24 (y compris instituteur primaire)	12	20
26 (enseignement maternel)	13	21
28	14	22
30	15	24
32	16	26
34	17	27
36	18	29
38	19	31
600	300	480
800	400	640
1000	500	800
+ 1 ou 2 heures, périodes ou leçons pour motifs pédagogiques		

A.E.C.F. du 3 décembre 1992, article 2, §2, alinéa 5

b) Modalités du congé

Le congé parental corona peut être sollicité par un membre du personnel ne bénéficiant pas d'un autre congé ou par un membre du personnel bénéficiant d'une interruption de la carrière professionnelle.

Dans cette deuxième situation, sont visées les interruptions de carrière « classiques » - complète ou partielle - ou thématiques - dans le cadre du congé parental, pour donner des soins palliatifs ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille gravement malade.

Le membre du personnel bénéficiant d'une interruption de carrière peut ainsi solliciter sa conversion ou sa suspension en vue de bénéficier du congé parental corona. Dans ce cas, au terme du congé parental corona, l'interruption de carrière reprend automatiquement jusqu'à la date de fin initialement prévue.

Le solde de l'interruption de carrière pourra être pris ultérieurement moyennant une nouvelle demande, pour autant que les conditions soient toujours remplies pour en bénéficier et que la procédure d'introduction de la demande soit respectée. Il ne doit pas obligatoirement être pris immédiatement à l'expiration du congé parental corona ou de la date initialement prévue pour la fin de l'interruption de carrière. **Par ailleurs, il peut être pris dans une fraction différente de celle qui s'appliquait à l'interruption de carrière avant sa suspension/conversion en congé parental corona, dans le respect de la réglementation applicable à l'interruption de carrière concernée.**

Exemples :

Situation 1

Je suis définitif ou temporaire en interruption de carrière **à mi-temps** dans le cadre du congé parental jusqu'au 30 juin 2020. J'ai obtenu une conversion de cette interruption de carrière en un congé parental corona s'étendant du 1^{er} mai au 30 juin 2020.

=> Il me reste un solde de deux mois d'interruption de carrière complète dans le cadre du congé parental. Cette période de deux mois ne prend pas cours automatiquement au 1^{er} juillet puisque la date de fin initialement prévue était le 30 juin ; afin de bénéficier de ce solde de deux mois, je dois introduire une nouvelle demande dans le respect de la procédure applicable à l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental.

Je n'ai pas d'obligation de solliciter la prise de cours **au 1^{er} juillet** du solde de mon interruption de carrière **dans le cadre du congé parental** ; je peux donc choisir une prise de cours au 1^{er} septembre 2020 ou même ultérieurement, pour autant que je remplisse toujours les conditions pour en bénéficier. **Par ailleurs, je peux choisir parmi les fractions admises pour l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental : je pourrai donc solliciter soit deux mois d'interruption à mi-temps, soit 1 mois d'interruption complète, soit 5 mois d'interruption à 1/5 temps.**

Situation 2

Je suis définitif dans l'enseignement obligatoire et bénéficie d'une interruption complète de la carrière professionnelle « classique » jusqu'au 31 août 2020. J'ai obtenu une suspension de cette interruption de carrière en vue de bénéficier d'un congé parental corona à mi-temps du 1^{er} au 30 juin 2020. Durant cette période, j'ai donc repris mes prestations à mi-temps.

=> au 1^{er} juillet 2020, mon interruption complète de la carrière professionnelle reprend automatiquement jusqu'au 31 août 2020.

Il me reste un solde d'un mois d'interruption complète de la carrière professionnelle ; afin d'en bénéficier, je dois introduire une nouvelle demande dans le respect de la procédure applicable à l'interruption complète de la carrière professionnelle.

N.B. : le même exemple s'applique au définitifs et temporaires à durée indéterminée (TDI) dans l'enseignement supérieur non universitaire en tenant compte du calendrier de l'année académique. L'interruption de carrière « classique » prend obligatoirement cours soit le premier jour du premier ou du second mois de l'année scolaire, soit, pour les Hautes Ecoles et des Ecoles supérieures des Arts, le 14 septembre ou le 14 octobre de l'année académique (sauf congé de maternité ou d'accueil).

La demande doit être introduite au moins un mois avant le début du congé *et au plus tard le 1er juin inclus précédant la prise de cours du congé lorsque celui-ci prend cours le premier jour*

de l'année scolaire ou académique, sauf accord écrit du Gouvernement. Au vu des circonstances exceptionnelles, l'administration admettra dans ce cas l'invocation de la force majeure pour le dépassement du délai d'introduction, comme spécifié dans les circulaires n° 7529 et 7530 du 9 avril 2020.

Par ailleurs, je peux choisir parmi les fractions admises pour l'interruption de carrière « classique », pour autant que je remplisse les conditions fixées dans la réglementation (exemple : pour bénéficier d'une interruption à $\frac{1}{4}$ ou à $\frac{1}{5}$ temps, je dois compter au moins dix ans d'ancienneté de service).

Moyennant le respect de ces conditions, je pourrai donc solliciter:

- soit 1 mois d'interruption complète ;
- soit 2 mois d'interruption à mi-temps ;
- soit 4 mois d'interruption à $\frac{1}{4}$ temps ;
- soit 5 mois d'interruption à $\frac{1}{5}$ temps.

Remarque : Le membre du personnel bénéficiant d'un congé qui ne prend pas la forme d'une interruption de carrière, ne pourra bénéficier du congé parental corona qu'à la condition d'avoir mis fin au congé en cours, conformément aux règles habituelles applicables en cas de demande de reprise anticipée et sans effet rétroactif.

Au vu du caractère exceptionnel du congé, les pouvoirs organisateurs et chefs d'établissements sont invités à assurer la diffusion de la présente circulaire auprès de tous les membres du personnel potentiellement concernés.

Nous remercions chaque intervenant pour la bonne exécution et mise en œuvre de ces dispositions.

La Ministre de l'Education,

Caroline DESIR

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de la Promotion sociale, des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de Justice, de la Jeunesse, des Sports et de la Promotion de Bruxelles,

Valérie GLATIGNY

ANNEXES A LA CIRCULAIRE

BELGISCH STAATSBLAD

MONITEUR BELGE

Publicatie overeenkomstig artikelen 472 tot 478 van de programmawet van 24 december 2002, gewijzigd door de artikelen 4 tot en met 8 van de wet houdende diverse bepalingen van 20 juli 2005 en artikelen 117 en 118 van de wet van 5 mei 2019.

Dit *Belgisch Staatsblad* kan geconsulteerd worden op :

www.staatsblad.be

Bestuur van het Belgisch Staatsblad, Antwerpsesteenweg 53, 1000 Brussel - Directeur : Wilfried Verrezen

Gratis tel. nummer : 0800-98 809

190e JAARGANG



N. 131

Publication conforme aux articles 472 à 478 de la loi-programme du 24 décembre 2002, modifiés par les articles 4 à 8 de la loi portant des dispositions diverses du 20 juillet 2005 et les articles 117 et 118 de la loi du 5 mai 2019.

Le *Moniteur belge* peut être consulté à l'adresse :

www.moniteur.be

Direction du Moniteur belge, chaussée d'Anvers 53, 1000 Bruxelles - Directeur : Wilfried Verrezen

Numéro tél. gratuit : 0800-98 809

190e ANNEE

DONDERDAG 14 MEI 2020
TWEDE EDITIE

JEUDI 14 MAI 2020
DEUXIEME EDITION

INHOUD

Wetten, decreten, ordonnanties en verordeningen

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

13 MEI 2020. — Koninklijk besluit nr. 23 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof, bl. 34095.

Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid

7 MEI 2020. — Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 189 van de programmawet (I) van 27 december 2006 voor het jaar 2020, bl. 34101.

Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie

6 MEI 2020. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de wettelijke meeteenheden en van de standaarden en regels ter reproductie van deze eenheden en tot wijziging van artikel VIII.35 van het Wetboek van economisch recht. — Erratum, bl. 34101.

Gemeenschaps- en Gewestregeringen

Vlaamse Gemeenschap

Vlaamse overheid

8 MEI 2020. — Decreet tot het nemen van dringende tijdelijke maatregelen in het onderwijs naar aanleiding van de coronacrisis, bl. 34102.

SOMMAIRE

Lois, décrets, ordonnances et règlements

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

13 MAI 2020. — Arrêté royal n° 23 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona, p. 34095.

Service public fédéral Sécurité sociale

7 MAI 2020. — Arrêté royal portant exécution de l'article 189 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 pour l'année 2020, p. 34101.

Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

6 MAI 2020. — Arrêté royal fixant les unités de mesure légales et les étalons et les mesures nécessaires à la reproduction de ces unités et modifiant l'article VIII.35 du Code de droit économique. — Erratum, p. 34101.

Gouvernements de Communauté et de Région

Gemeinschafts- und Regionalregierungen

Communauté flamande

Autorité flamande

8 MAI 2020. — Décret contenant des mesures temporaires urgentes dans le domaine de l'enseignement suite à la crise du coronavirus, p. 34106.

Vlaamse overheid

8 MEI 2020. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 20/5 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, ingevolge het coronavirus COVID-19, bl. 34111.

Vlaamse overheid

8 MEI 2020. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, wat betreft de verhoogde tegemoetkoming, bl. 34112.

Autorité flamande

8 MAI 2020. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 20/5 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, à cause du coronavirus COVID-19, p. 34112.

Autorité flamande

8 MAI 2020. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, pour ce qui est de l'intervention majorée, p. 34113.

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2020/20950]

13 MEI 2020. — Koninklijk besluit nr. 23 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben voor te leggen ter ondertekening aan Uwe Majesteit beoogt het instellen van een corona ouderschapsverlof.

Het uitgangspunt van dit besluit is dat iedereen die in aanmerking komt voor het ouderschapsverlof met een onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, ook in aanmerking komt voor het corona ouderschapsverlof. Dit corona ouderschapsverlof wordt toegekend volgens dezelfde voorwaarden, regelen en modaliteiten als het gewone ouderschapsverlof, tenzij daar waar dit besluit expliciet van afwijkt. Evenzo is het uitgangspunt dat voor het corona ouderschapsverlof de onderbrekingsuitkering onder dezelfde voorwaarden wordt toegekend als bij het gewone ouderschapsverlof, tenzij daar waar dit besluit expliciet van afwijkt.

De regeling van het corona ouderschapsverlof is evenwel iets beperkter in die zin dat enkel de deeltijdse regelingen met een vermindering tot 1/2de en met 1/5de mogelijk zijn. Het opnemen van een voltijds ouderschapsverlof strookt niet met de doelstelling van deze maatregel, nl. dat de zorg voor kinderen een drempel is om het werk op zijn minst deeltijds te kunnen hervatten. De regeling van 1/10de is evenmin voorzien omdat, nog afgezien van de vraag of een halve dag per week voldoende is om de zorg van de kinderen te dragen, de bestaande regeling ouderschapsverlof al heel ruim kan worden toegepast gedurende veertig maanden en het loonverlies eerder beperkt is waardoor de gewone uitkering kan ontstaan en een bijkomende verhoging met 25 % niet nodig is als incentive.

Ook is de regeling enkel van toepassing indien minstens één van de kinderen maximaal twaalf jaar oud is of gehandicapt.

In tegenstelling tot het gewone ouderschapsverlof is het corona ouderschapsverlof ook mogelijk indien het gehandicapt kind ouder is dan 21 jaar. Ook pleegouders kunnen gebruik maken van het corona ouderschapsverlof.

Merk ook op dat gelet op de bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen om het statuut van personeel te regelen, de gewesten en gemeenschappen bevoegd zijn te bepalen of dit ouderschapsverlof automatisch van toepassing is op de statutaire ambtenaren van de gewesten, gemeenschappen, de lokale besturen en het onderwijs, of indien zij dit nodig achten, statutair de mogelijkheid te voorzien voor een vorm van ouderschapsverlof voor deze statutaire ambtenaren. Indien de statutaire mogelijkheid om deze vorm van ouderschapsverlof op te nemen, is voorzien, dan kan de federale onderbrekingsuitkering worden toegekend.

Het opnemen van het corona ouderschapsverlof is financieel voordeliger dan het gewone ouderschapsverlof, en heeft als voordeel dat het niet meetelt voor de maximale duurtijd van het normale ouderschapsverlof (bij halftijdse onderbreking is bv. het thematisch verlof ouderschap beperkt tot acht maanden).

Een derde voordeel is dat het corona ouderschapsverlof snel en flexibel kan worden opgenomen. De werknemer hoeft zijn werkgever slechts drie dagen op voorhand in te lichten. Het kan opgenomen worden in één keer tot het einde van de maatregel, of in één of meerdere weken of maanden, die al dan niet bij elkaar aansluiten.

Het is ook mogelijk, een lopend ouderschapsverlof tot de buitenwerkingtreding van het besluit, zelfs retroactief tot 1 mei 2020, om te zetten naar een corona ouderschapsverlof. Ook is het mogelijk om een ouderschapsverlof tijdelijk te schorsen en het corona ouderschapsverlof op te nemen.

Bijvoorbeeld, is het mogelijk om een halftijds ouderschapsverlof dat loopt tot eind augustus 2020, om te zetten naar een corona ouderschapsverlof in de maanden mei en juni 2020. Vanaf 1 juli herneemt dan het gewone ouderschapsverlof tot eind augustus, zoals voorzien. Het corona ouderschapsverlof in mei en juni telt dan niet mee

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2020/20950]

13 MAI 2020. — Arrêté royal n° 23 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise à installer un congé parental corona.

Le point de départ de cet arrêté est que toute personne qui entre en ligne de compte pour le congé parental assorti d'une allocation d'interruption de l'Office National de l'Emploi, entre aussi en ligne de compte pour le congé parental corona. Ce congé parental corona est accordé selon les mêmes conditions, règles et modalités que le congé parental commun, sauf là où le présent arrêté prévoit une dérogation explicite. De même, le principe est que pour le congé parental corona, l'allocation d'interruption est accordée suivant les mêmes conditions que pour le congé parental commun, sauf dérogation prévue par le présent arrêté.

La réglementation du congé parental corona est cependant quelque peu limitée en ce que seuls les régimes à temps partiel comprenant une réduction à 1/2 et de 1/5^{ème} sont possibles. La prise d'un congé parental à temps plein ne cadre pas avec l'objectif de cette mesure, à savoir que la garde d'enfants doit permettre de reprendre le travail au moins à temps partiel. Le régime du 1/10^{ème} n'est pas non plus prévu car, outre la question de savoir si un demi jour par semaine est suffisant pour s'occuper des enfants, le régime existant du congé parental peut déjà être appliqué de manière étendue durant quarante mois et la perte de rémunération est assez limitée de sorte que l'allocation normale peut suffire et une augmentation complémentaire de 25 % n'est dès lors pas nécessaire comme incitant.

De plus, le régime n'est applicable que si au moins un des enfants est âgé de maximum douze ans ou est handicapé.

Contrairement au congé parental commun, le congé parental corona est également disponible pour les parents d'enfants handicapés qui ont plus de 21 ans. Les parents d'accueil peuvent également faire appel au congé parental corona.

Il convient aussi de relever que, étant donné les compétences des régions et communautés pour régler le statut du personnel, les régions et communautés sont compétentes pour décider si ce congé parental est automatiquement applicable aux agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et de l'enseignement, ou, si elles n'estiment pas cela nécessaire, de prévoir statutairement une forme de congé parental pour ces agents statutaires. Si la possibilité de prendre cette forme de congé parental est statutairement prévue, alors l'allocation d'interruption fédérale peut être octroyée.

La prise du congé parental corona est financièrement plus avantageuse que le congé parental commun et a pour avantage qu'elle ne compte pas pour la durée maximale du congé parental commun (par exemple, en cas de réduction à mi-temps, le congé parental thématique est limité à huit mois).

Un troisième avantage est que le congé parental corona peut être pris rapidement et de manière flexible. Le travailleur ne doit avertir son employeur que trois jours à l'avance. Il peut être pris en une fois jusqu'à la fin de la mesure ou durant un ou plusieurs mois ou semaines qui se succèdent ou non.

Il est également possible de convertir un congé parental en cours jusqu'à ce que le présent arrêté cesse d'être en vigueur, même rétroactivement au 1^{er} mai 2020, en un congé parental corona. Il est également possible de suspendre temporairement un congé parental et de prendre un congé parental corona.

Par exemple, il est possible de convertir un congé parental courant jusque fin août 2020 en un congé parental corona en mai et juin 2020. À partir du 1^{er} juillet, le congé parental commun reprend jusqu'à la fin août, comme prévu. Le congé parental corona en mai et juin ne compte pas pour le droit au congé parental maximal du travailleur concerné.

voor het maximale recht op ouderschapsverlof van de betrokken werknemer. Op eenzelfde manier kan een 1/10de ouderschapsverlof tijdelijk worden geschorst om gebruik te kunnen maken van een corona-ouderschapsverlof met een halftijdse of 1/5de vermindering van de arbeidsprestaties.

Daar waar dit besluit niet voorziet in specifieke regelingen, gelden de bepalingen inzake ouderschapsverlof zoals van bij het gewone ouderschapsverlof. Het gaat onder meer om regels met betrekking tot de berekeningsmodaliteiten van de uitkeringen, de mogelijkheden tot cumulatie met andere inkomens, etcetera.

Deze principiële gelijkstelling met het gewone ouderschapsverlof heeft als gevolg dat het corona-ouderschapsverlof op dezelfde wijze wordt gelijkgesteld op vlak van de sociale rechten van de werknemer.

Er wordt voorzien dat de regeling buiten werking treedt op 30 juni, maar de mogelijkheid staat wel open om de maatregel te verlengen bij koninklijk besluit dat in Ministerraad is overlegd.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,
De Minister van Werk,
N. MUYLLE

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

Advies 67.345/1 van 11 mei 2020 over een ontwerp van 'bijzondere-machtenbesluit nr. 23 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof'

Op 4 mei 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een ontwerp van 'bijzondere-machtenbesluit nr. ... tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 7 mei 2020. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Chantal Bamps, staatsraden, Michel Tison en Johan Put, assessoren, en Wim Geurts, griffier.

De verslagen zijn uitgebracht door Jonas Riemslogh, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 mei 2020

*

1. Met toepassing van artikel 4, eerste lid, van de wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I)', waarin verwezen wordt naar artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe om een tijdelijke regeling van 'corona-ouderschapsverlof' in te voeren. Voor die regeling komen in aanmerking, de werknemers die op basis van één van de bestaande koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof de arbeidsprestaties kunnen verminderen in het kader van het ouderschapsverlof. Het corona-ouderschapsverlof wordt uitgeoefend onder de voorwaarden en de nadere regelen bepaald in afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 'houdende sociale bepalingen' en in de voornoemde koninklijke besluiten, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in het voorliggende besluit. Zo

De même, un congé parental de 1/10^{ème} peut être temporairement suspendu afin de pouvoir bénéficier d'un congé parental corona comportant $\frac{1}{2}$ ou 1/5^{ème} de réduction des prestations de travail.

Là où le présent arrêté ne prévoit pas de mesures spécifiques, les dispositions relatives au congé parental commun s'appliquent. Il s'agit notamment des règles relatives aux modalités de calcul des allocations, aux possibilités de cumul avec d'autres revenus, etc.

Cette assimilation de principe avec le congé parental commun a pour conséquence que le congé parental corona est assimilé de la même manière en ce qui concerne les droits du travailleur en matière de droits sociaux.

Il est prévu que la réglementation cesse d'être en vigueur le 30 juin mais la possibilité demeure de prolonger la mesure par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

CONSEIL D'ETAT
section de législation

Avis 67.345/1 du 11 mai 2020 sur un projet d' 'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 23 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona'

Le 4 mai 2020, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d' 'arrêté de pouvoirs spéciaux n° ... pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 7 mai 2020. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Chantal Bamps, conseillers d'État, Michel Tison et Johan Put, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Les rapports ont été présentés par Jonas Riemslogh, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 11 mai 2020.

*

1. En application de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID19 (I)', qui se réfère à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'instaurer un régime temporaire de 'congé parental corona'. Peuvent bénéficier de ce régime, les travailleurs qui, sur la base de l'un des arrêtés royaux existants relatifs au congé parental, peuvent réduire leurs prestations de travail dans le cadre du congé parental. Le congé parental corona est exercé dans les conditions et selon les modalités fixées dans la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales' et dans les arrêtés royaux précités, dans la mesure où l'arrêté à l'examen n'y déroge pas. Ainsi, le congé parental corona peut uniquement être pris moyennant l'accord de l'employeur

kan het corona-ouderschapsverlof enkel worden genomen mits akkoord van de werkgever en wordt een uitkering toegekend die 25% hoger ligt dan de uitkering bij het reguliere ouderschapsverlof.

De ontworpen regeling heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2020 en treedt buiten werking op 30 juni 2020. De Koning kan, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, de toepassing ervan verlengen.

3. Rechtsgrond voor het ontwerp wordt geboden door artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II)'.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

4. Men schrijve in het opschrift "koninklijk besluit" in de plaats van "bijzondere machtenbesluit". De bijzondere aard van het te nemen besluit blijkt reeds voldoende uit het gegeven dat het besluit genummerd is.

Aanhef

5. Overeenkomstig hetgeen hiervoor is opgemerkt over de rechtsgrond, schrijve men aan het einde van het eerste lid van de aanhef "... artikel 5, § 1, 5°;".

Artikel 3

6. In de Nederlandse tekst van artikel 3 van het ontwerp dienen de woorden "voor hem" te worden geschrapt.

Artikel 4

7. Uit artikel 4 van het ontwerp volgt dat er ten aanzien van de bestaande vormen waarin ouderschapsverlof kan worden genomen een keuze wordt gemaakt wat betreft de wijze waarop het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen. Zo is het bijvoorbeeld niet mogelijk om corona-ouderschapsverlof te nemen onder de vorm van een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties of een vermindering met 1/10de, ook niet voor de werknemers die op het ogenblik van de inwerkingtreding van het ontwerp reeds gebruik maken van dergelijke vormen van ouderschapsverlof. Die werknemers kunnen enkel, overeenkomstig artikel 8, § 2, van het ontwerp, het lopende ouderschapsverlof schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof. Het verslag aan de Koning bevat geen verantwoording voor de gemaakte keuze tussen de verschillende vormen van ouderschapsverlof. Evenmin kan een dergelijke verantwoording worden afgeleid uit de bij de adviesaanvraag gevoegde stukken. Mede in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel verdient het aanbeveling om voor de gemaakte keuze tussen de verschillende vormen van ouderschapsverlof een redelijke verantwoording op te nemen in het verslag aan de Koning.

Artikel 5

8. Niet alle benamingen van de diensten die in artikel 5, § 2, tweede lid, en vierde lid, 1°, van het ontwerp worden vermeld, stemmen nog overeen met de actuele benamingen. Zo bestaan bijvoorbeeld in de Vlaamse Gemeenschap de 'comités voor bijzondere jeugdzorg' niet meer en moet deze verwijzing worden vervangen door 'intersectorale toegangspoort' (in de integrale jeugdhulp). Ook is de benaming van een aantal overheidsagentschappen voor personen met een handicap inmiddels gewijzigd. Ofwel moeten de actuele benamingen worden vermeld, ofwel moet een meer generieke verwijzing worden opgenomen naar de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming resp. gehandicaptenbeleid.

9. In artikel 5, § 2, derde lid, van het ontwerp dient te worden verwezen naar "het kind bedoeld in het eerste en het tweede lid" (niet: "het kind bedoeld in het eerste, tweede en derde lid").

Artikel 9

10. Er is een incoherentie, wat de termijnbepaling betreft, tussen artikel 9, § 1, van het ontwerp, dat bepaalt dat de werknemer die gebruik wenst te maken van het corona ouderschapsverlof "ten minste drie werkdagen op voorhand" zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte dient te brengen, en artikel 9, § 2, tweede lid, van het ontwerp, dat bepaalt dat de werkgever zijn beslissing ter kennis brengt "binnen een termijn van maximaal zes werkdagen en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof". Die incoherentie dient te worden weggewerkt.

DE GRIFFIER
Wim GEURTS

DE VOORZITTER
Marnix VAN DAMME

et il est octroyé une allocation supérieure de 25 % à l'allocation accordée dans le cadre du congé parental normal.

Le régime en projet produit ses effets le 1^{er} mai 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020. Le Roi peut en prolonger l'application par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

3. Le projet trouve son fondement juridique dans l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II)'.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

4. Dans l'intitulé, on écrira « arrêté royal » au lieu de « arrêté de pouvoirs spéciaux ». La nature particulière de l'arrêté envisagé ressort déjà à suffisance du fait que l'arrêté est numéroté.

Préambule

5. Conformément à l'observation formulée ci-dessus concernant le fondement juridique, on écrira à la fin du premier alinéa du préambule « ..., l'article 5, § 1^{er}, 5°; ».

Article 3

6. Dans le texte néerlandais de l'article 3 du projet, on supprimera les mots « voor hem ».

Article 4

7. Il résulte de l'article 4 du projet que, par rapport aux formes existantes sous lesquelles le congé parental peut être pris, un choix est opéré en ce qui concerne la manière dont le congé parental corona peut être pris. C'est ainsi par exemple qu'il n'est pas possible de prendre le congé parental corona sous la forme d'une interruption complète des prestations de travail ou d'une réduction de 1/10e, pas même pour les travailleurs qui, au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté en projet, ont déjà recours à pareilles formes de congé parental. Conformément à l'article 8, § 2, du projet, ces travailleurs peuvent uniquement suspendre le congé parental en cours en vue de prendre le congé parental corona. Le rapport au Roi ne justifie pas le choix opéré entre les différentes formes de congé parental. Une telle justification ne peut pas non plus se déduire des pièces jointes à la demande d'avis. Eu égard notamment au principe constitutionnel d'égalité, il est recommandé d'inscrire dans le rapport au Roi une justification raisonnable du choix opéré entre les différentes formes de congé parental.

Article 5

8. Les dénominations des services mentionnés à l'article 5, § 2, alinéa 2, et alinéa 4, 1°, du projet, ne correspondent plus toutes aux dénominations actuelles. Ainsi, par exemple, en Communauté flamande, les 'comités voor bijzondere jeugdzorg' n'existent plus et cette référence doit être remplacée par 'intersectorale toegangspoort' (dans l'aide intégrale à la jeunesse). La dénomination d'un certain nombre d'agences publiques pour personnes handicapées a également été modifiée entre-temps. Soit il faut mentionner les dénominations actuelles, soit il faut prévoir une référence plus générique aux services communautaires compétents en matière, respectivement, de protection de la jeunesse et de politique des handicapés.

9. L'article 5, § 2, alinéa 3, du projet mentionnera « l'enfant visé aux alinéas 1^{er} et 2 » (et non : « l'enfant visé à l'alinéa 1, 2 et 3 »).

Article 9

10. Il y a une incohérence, en ce qui concerne la fixation du délai, entre l'article 9, § 1^{er}, du projet, qui dispose que le travailleur qui souhaite bénéficier du congé parental corona doit en avvertir son employeur par écrit « au moins trois jours ouvrables à l'avance », et l'article 9, § 2, alinéa 2, du projet, qui énonce que l'employeur notifie sa décision « au plus tard dans un délai de six jours ouvrables maximum suivant la demande et en tous cas avant la prise de cours du congé parental corona ». On éliminera cette incohérence.

LE GREFFIER
Wim GEURTS

LE PRÉSIDENT
Marnix VAN DAMME

13 MEI 2020. — Koninklijk besluit nr. 23 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het ouderschapsverlof

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II), artikel 5, § 1;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Overwegende het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

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

Overwegende het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

Overwegende het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Overwegende het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Overwegende het koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben;

Overwegende het koninklijk besluit van 16 november 2009 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Belgische Technische Coöperatie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Overwegende het koninklijk besluit van 29 april 2013 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Cel voor Financiële Informatieverwerking van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Overwegende het koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 mei 2014 houdende toekenning aan de contractuele personeelsleden van de Ombudsdienst voor Energie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 23 april 2020;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 2 mei 2020;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse;

Gelet op het advies nr. 67.345/1 van de Raad van State, gegeven op 11 mei 2020, met toepassing van artikel 4, derde lid, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I);

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° de wet: afdeling 5, hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

13 MAI 2020. — Arrêté royal n° 23 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), l'article 5, § 1^{er};

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Considérant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

Considérant 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;

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

Considérant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État;

Considérant l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations;

Considérant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire;

Considérant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

Considérant l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

Considérant l'arrêté royal du 16 novembre 2009 accordant au personnel de la Coopération technique belge le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Considérant l'arrêté royal du 29 avril 2013 accordant au personnel de la Cellule de Traitement des Informations financières le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Considérant l'arrêté royal du 10 avril 2014 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;

Considérant l'arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Énergie le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 23 avril 2020;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 2 mai 2020;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation;

Vu l'avis n° 67.345/1 du Conseil d'État donné le 11 mai 2020, en application l'article 4, alinéa 3, de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I);

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, on entend par:

1° la loi: section 5, chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

2° de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof: de koninklijke besluiten die voorzien in een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het ouderschapsverlof met een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op grond van de wet;

3° de koninklijke besluiten inzake loopbaanonderbreking: de regelingen die voorzien in een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verlopen op grond van de wet en zijn uitvoeringsbesluiten.

Art. 2. De werknemers die op grond van één van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, de arbeidsprestaties kunnen verminderen in het kader van het ouderschapsverlof, komen in aanmerking voor een corona-ouderschapsverlof, overeenkomstig de bepalingen van dit besluit.

Art. 3. Het corona-ouderschapsverlof wordt uitgeoefend onder de voorwaarden en nadere regelen zoals van toepassing volgens de wet en de koninklijke besluiten inzake het ouderschapsverlof, in zover dit besluit niet afwijkt van deze bepalingen.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen mits akkoord van de werkgever.

Art. 4. Het corona-ouderschapsverlof neemt de vorm aan van een vermindering van de arbeidsprestaties met hetzij 1/2de, hetzij 1/5de van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

Art. 5. § 1. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen door een voltijdse werknemer. Het corona-ouderschapsverlof kan onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot 1/2de eveneens genomen worden door een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling die ten minste drie vierden bedraagt van een voltijdse betrekking op het moment waarop het corona-ouderschapsverlof ingaat.

§ 2. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen:

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

- naar aanleiding van de adoptie van zijn 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, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Het corona-ouderschapsverlof kan eveneens worden genomen door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar indien het kind bedoeld in het eerste en tweede lid een gehandicapt kind is.

In afwijking van het vorige lid, is er geen leeftijdsgrens indien een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

§ 3. Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden uitgeoefend door een werknemer die minstens één maand in dienst is bij de werkgever die hem tewerkstelt.

Het eerste lid is niet van toepassing indien het ouderschapsverlof niet voorziet in een minimale duur van tewerkstelling.

Art. 6. Het corona-ouderschapsverlof kan worden uitgeoefend vanaf 1 mei 2020 tot en met de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit, als volgt:

1° hetzij in één aaneengesloten periode;

2° hetzij in één of meerdere, al dan niet aaneensluitende, perioden van één maand;

3° hetzij in één of meerdere, al dan niet aansluitende, perioden van een week;

4° hetzij een combinatie van 2° en 3°.

Art. 7. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert volgens de bepalingen van dit besluit.

De uitkering is gelijk aan de uitkering in geval van ouderschapsverlof, verhoogd met 25 %. Dezelfde voorwaarden en regelen tot toekenning worden daarbij toegepast zoals voor de uitkeringen in geval van ouderschapsverlof in toepassing van de koninklijk besluiten inzake ouderschapsverlof.

2° les arrêtés royaux relatifs au congé parental: les arrêtés royaux qui prévoient une réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental avec allocation de l'Office National de l'Emploi sur la base de la loi;

3° les arrêtés royaux relatifs à l'interruption de carrière: les dispositions prévoyant une réduction des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques sur la base de la loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 2. Les travailleurs qui, sur la base de l'un des arrêtés royaux en matière de congé parental, peuvent réduire leurs prestations de travail dans le cadre du congé parental, entrent en ligne de compte pour le congé parental corona conformément aux dispositions du présent arrêté.

Art. 3. Le congé parental corona est exercé selon les conditions et règles applicables suivant la loi et les arrêtés royaux relatifs au congé parental dans la mesure où le présent arrêté n'y déroge pas.

Le congé parental corona ne peut être pris qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 4. Le congé parental corona prend la forme d'une réduction des prestations de travail de soit 1/2ème, soit 1/5ème du nombre normal d'heures de travail pour un temps plein.

Art. 5. § 1^{er}. Le congé parental corona peut être pris par un travailleur à temps plein. Le congé parental corona peut aussi être pris sous la forme d'une réduction des prestations de travail à 1/2 temps par un travailleur occupé dans un régime à temps partiel comportant au moins ¾ d'une occupation à temps plein au moment où le congé parental corona prend cours.

§ 2. Le congé parental corona peut être pris:

- à la suite de la naissance de son enfant jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans;

- à la suite de l'adoption de son 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, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

Le congé parental corona peut aussi être pris par un parent d'accueil désigné par le tribunal ou par un service agréé par la communauté compétente, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant visé aux alinéas 1^{er} et 2 est un enfant handicapé.

En dérogation à l'alinéa précédent, il n'y a pas de condition d'âge pour l'enfant ou l'adulte avec un handicap accueilli par ses parents s'il bénéficie d'un service ou d'un traitement en milieu hospitalier ou hors milieu hospitalier organisé ou reconnu par les Communautés.

§ 3. Le congé parental corona ne peut être exercé que par un travailleur qui est en service depuis au moins un mois chez l'employeur qui l'occupe.

Le premier alinéa n'est pas applicable si le congé parental ne prévoit pas de durée minimale d'occupation.

Art. 6. Le congé parental corona peut être exercé à partir du 1^{er} mai 2020 jusqu'au jour où le présent arrêté cesse d'être en vigueur, comme suit:

1° soit durant une période ininterrompue;

2° soit durant une ou plusieurs périodes d'un mois, consécutives ou non;

3° soit durant une ou plusieurs périodes d'une semaine, consécutives ou non;

4° soit une combinaison de 2° et 3°.

Art. 7. Une allocation est octroyée au travailleur qui réduit ses prestations sur la base des dispositions du présent arrêté.

L'allocation est égale à l'allocation en cas de congé parental, augmentée de 25 %. En outre, sont applicables les mêmes conditions et règles d'attribution que pour les allocations en cas de congé parental en application des arrêtés royaux relatifs au congé parental.

In geval een deeltijdse werknemer een halftijds corona-ouderschapsverlof opneemt, wordt het bedrag van de uitkering verminderd volgens de verhouding tussen de halftijdse arbeidsregeling en de arbeidsregeling voorafgaand aan het corona-ouderschapsverlof.

Art. 8. § 1. Een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft vermindert tot 1/2de of met 1/5de in het kader van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, kan, met akkoord van zijn werkgever, het ouderschapsverlof omzetten in het corona-ouderschapsverlof.

Indien het ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft tot na de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit, dan wordt het ouderschapsverlof vanaf de dag na de buitenwerkingtreding van dit besluit hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§ 2. Een werknemer die zijn loopbaan heeft onderbroken of zijn arbeidsprestaties heeft vermindert in het kader van de koninklijke besluiten inzake loopbaanonderbreking, kan, met akkoord van zijn werkgever, deze loopbaanonderbreking schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.

Indien de loopbaanonderbreking een voorziene duurtijd heeft tot na de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit, dan wordt deze loopbaanonderbreking vanaf de dag na de buitenwerkingtreding van dit besluit hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§ 3. De periode waarin het ouderschapsverlof of de loopbaanonderbreking wordt omgezet in een corona-ouderschapsverlof volgens de paragrafen 1 en 2, wordt niet aangerekend voor de maximale duur van dit ouderschapsverlof of deze loopbaanonderbreking.

De resterende duur van dit omgezette ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking kan later worden opgenomen, ook als deze resterende duur niet voldoet aan de minimale duur van het verlof.

Art. 9. § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op corona-ouderschapsverlof, doet een aanvraag bij zijn werkgever overeenkomstig de volgende bepalingen:

1° de werknemer brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte;

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, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever;

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

§ 2. De werkgever geeft de werknemer zijn akkoord of weigert het verlof. De kennisgeving van zijn akkoord of weigering gebeurt schriftelijk of op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werknemer en binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof.

Hij geeft binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag zijn akkoord met, naargelang het geval, de omzetting van het ouderschapsverlof in corona-ouderschapsverlof of met de schorsing van het ouderschapsverlof in toepassing van artikel 8.

§ 3. In onderling akkoord kunnen de termijnen van de aanvraagprocedure worden ingekort.

§ 4. De onderbrekingsuitkering wordt aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste twee maanden na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een model-formulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van loopbaanonderbreking, zoals voorzien in artikel 8, worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een model-formulier om deze mededeling te verrichten.

Art. 10. Hoofdstuk 7 - tijdelijke tewerkstelling in vitale sectoren – van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, is niet van toepassing voor werknemers tijdens de duur dat ze het corona-ouderschapsverlof opnemen.

Si un travailleur prend un congé parental corona à mi-temps, le montant de l'allocation est réduit en fonction du rapport entre le régime de travail à mi-temps et le régime de travail précédant le congé parental corona.

Art. 8. § 1. Un travailleur qui réduit ses prestations de travail à 1/2 ou d'1/5ème dans le cadre des arrêtés royaux relatifs au congé parental peut, avec l'accord de son employeur, convertir le congé parental en congé parental corona.

Si le congé parental a une durée prévue postérieure à la date à laquelle le présent arrêté cesse d'être en vigueur, le congé parental est alors repris à partir du jour suivant celui où le présent arrêté cesse d'être en vigueur jusqu'à la date de fin initialement prévue.

§ 2. Un travailleur qui a interrompu sa carrière ou qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre des arrêtés royaux relatifs à l'interruption de carrière, peut, avec l'accord de son employeur, suspendre cette interruption de carrière en vue de prendre un congé parental corona.

Si l'interruption de carrière a une durée prévue postérieure à la date à laquelle le présent arrêté cesse d'être en vigueur, l'interruption de carrière est alors reprise à partir du jour suivant celui où le présent arrêté cesse d'être en vigueur jusqu'à la date de fin initialement prévue.

§ 3. La période durant laquelle le congé parental ou l'interruption de carrière est converti en congé parental corona suivant les paragraphes 1^{er} et 2, n'est pas comptabilisée dans la durée maximale de ce congé parental ou de cette interruption de carrière.

La période restante de ce congé parental ou interruption de carrière convertis peut être prise ultérieurement et ce, même si cette période restante n'atteint pas la durée minimale du congé.

Art. 9. § 1^{er}. Le travailleur qui souhaite bénéficier du droit au congé parental corona, effectue une demande auprès de son employeur conformément aux dispositions suivantes:

1° le travailleur en avertit par écrit son employeur au moins trois jours ouvrables à l'avance;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1° du présent paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception, ou encore par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur;

3° l'écrit visé au 1° du présent paragraphe mentionne les dates de début et de fin du congé parental.

§ 2. L'employeur donne au travailleur son accord ou refuse le congé. La notification de son accord ou de son refus est faite par écrit ou par voie électronique moyennant un accusé de réception du travailleur et au plus tard dans un délai maximum de trois jours ouvrables suivant la demande et en tous cas au plus tard avant la prise de cours du congé parental corona.

Il donne dans un délai maximum de trois jours ouvrables suivant la demande son accord relatif, selon le cas, à la conversion du congé parental en congé parental corona ou à la suspension du congé parental en application de l'article 8.

§ 3. Les délais de la procédure de demande peuvent être raccourcis de commun accord.

§ 4. L'allocation d'interruption est demandée à l'Office National de l'Emploi au plus tard deux mois après le début du congé parental corona. Cet Office peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette demande.

La conversion du congé parental et la suspension de l'interruption de carrière, comme prévu à l'article 8, sont communiquées à l'Office National de l'Emploi. Cet Office peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette communication.

Art. 10. Le chapitre 7 - travail intérimaire dans les secteurs vitaux – de l'arrêté sur les pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 portant exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 autorisant le Roi à prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) pour sauvegarder une bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ne s'applique pas aux travailleurs pendant la période où ils prennent le congé parental corona.

Art. 11. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2020.

Het besluit treedt buiten werking op 30 juni 2020.

De Koning kan, bij ministerraad overlegd besluit, de toepassing van dit besluit verlengen.

Art. 12. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 13 mei 2020.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
N. MUYLLE

Art. 11. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} mai 2020.

L'arrêté cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, prolonger l'application du présent arrêté.

Art. 12. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 13 mai 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID

[2020/202247]

7 MEI 2020. — Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 189 van de programmawet (I) van 27 december 2006 voor het jaar 2020

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de programmawet (I) van 27 december 2006, artikel 189;

Gelet op het advies van de inspecteur-generaal van Financiën, gegeven op 27 januari 2020;

Gelet op het advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, gegeven op 31 januari 2020;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, d.d. 19 februari 2020;

Gelet op artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse omdat het een formele beslissing betreft.

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) stort het bedrag van 19.266.316 euro aan het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek - Vlaanderen, voor het jaar 2020.

De RSZ stort het bedrag van 18.522.511 euro aan het Fonds national de la recherche scientifique, voor het jaar 2020.

Art. 2. De minister bevoegd voor Sociale Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 7 mei 2020.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Sociale Zaken,
M. DE BLOCK

SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE

[2020/202247]

7 MAI 2020. — Arrêté royal portant exécution de l'article 189 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 pour l'année 2020

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, l'article 189;

Vu l'avis de l'Inspecteur général des Finances, donné le 27 janvier 2020;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale, donné le 31 janvier 2020;

Vu l'accord de la Ministre du Budget, donné le 19 février 2020;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation, s'agissant d'une décision formelle.

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. L'Office national de sécurité sociale (ONSS) verse le montant de 19.266.316 euros au Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek - Vlaanderen, pour l'année 2020.

L'ONSS verse le montant de 18.522.511 euros au Fonds national de la recherche scientifique, pour l'année 2020.

Art. 2. Le ministre qui a les Affaires Sociales dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 7 mai 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre des Affaires sociales,
M. DE BLOCK

FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE

[2020/30921]

6 MEI 2020. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de wettelijke meeteenheden en van de standaarden en regels ter reproductie van deze eenheden en tot wijziging van artikel VIII.35 van het Wetboek van economisch recht. — Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* nr. 126 van 12 mei 2020, akte nr. 2020/41276 :

- bladzijde 33639, moet de volgende correctie worden aangebracht :

- Artikel 7, moet gelezen worden :

Dit besluit treedt in werking op « 13 juni 2020 » in plaats van « 20 mei 2020 ».

SERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

[2020/30921]

6 MAI 2020. — Arrêté royal fixant les unités de mesure légales et les étalons et les mesures nécessaires à la reproduction de ces unités et modifiant l'article VIII.35 du Code de droit économique. — Erratum

Au *Moniteur belge* n° 126 du 12 mai 2020, acte n° 2020/41276 :

- page 33639, il y a lieu d'apporter la correction suivante :

- Article 7, il faut lire :

Le présent arrêté entre en vigueur le « 13 juin 2020 » au lieu du « 20 mai 2020 ».

337 Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector	Beperkt tot: - zorg en welzijnswerk aan kwetsbare doelgroepen; - het Instituut voor Tropische Geneeskunde en - de mutualiteiten.	337 Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand	Limité : - aux services de soins et d'assistance sociale aux publics vulnérables ; - à l'Institut de Médecine Tropicale et - aux mutualités.
339 Paritair comité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting (en subcomités)		339 Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées (et sous-commissions)	
340 Paritair comité voor de orthopedische technologieën		340 Commission paritaire pour les technologies orthopédiques	

Gezien om gevoegd te worden bij het ministerieel besluit van 30 juni 2020.

De Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken,
P. DE CREM

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 30 juin 2020.

Le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur,
P. DE CREM

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2020/41991]

26 JUNI 2020. — Koninklijk besluit nr. 45 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen, tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben voor te leggen ter ondertekening aan Uwe Majesteit beoogt:

- de verlenging tot 31 augustus 2020 van de maatregel bedoeld in hoofdstuk 7 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, dewelke voorziet in de mogelijkheid om gedurende een loopbaanonderbreking, tijdskrediet of thematisch verlof, het werk opnieuw aan te vatten in een vitale sector, met behoud van 75% van de uitkering.

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 1.

- de verlenging van het corona-ouderschapsverlof tot en met 30 september 2020;

- de invoering van het voltijdse corona-ouderschapsverlof voor sommige ouders, en;

- de verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof, ingevoerd bij koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof.

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van hoofdstuk 2.

- het houden van de consumptiecheque buiten de toepassing van de loonnormwet.

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van hoofdstuk 3.

De opmerkingen van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in zijn advies nr. 67.652 van 25 juni 2020 werden in overweging genomen.

Zoals de Raad van State opmerkt in zijn advies nr. 67.652 van 25 juni 2020 dienen de maatregelen van dit besluit te worden ingepast in de machtiging die aan de Koning is verleend om maatregelen te nemen om "te reageren op de coronavirus COVID-19 epidemie of pandemie en de gevolgen ervan op te vangen". (artikel 2, eerste lid, Wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) (hierna machtigingswet).

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2020/41991]

26 JUIIN 2020. — Arrêté royal n° 45 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures, à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise:

- à prolonger jusqu'au 31 août 2020 la mesure visée au chapitre 7 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, laquelle prévoit la possibilité au cours d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un congé thématique de reprendre le travail dans un secteur vital, avec conservation de 75% de l'allocation.

Cette mesure fait l'objet du chapitre 1.

- à prolonger le congé parental corona jusqu'au 30 septembre 2020 inclus;

- à introduire le congé parental corona à temps plein, et;

- à préciser certaines modalités du congé parental corona introduit par l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona.

Ces mesures font l'objet du chapitre 2.

- à exclure le chèque consommation de l'application de la loi sur la norme salariale.

Cette mesure fait l'objet du chapitre 3.

Les observations émises par la section de législation du Conseil d'Etat dans son avis n° 67.652 du 25 juin 2020 ont été prises en considération.

Comme le Conseil d'Etat l'observe dans son avis 67.652 du 25 juin 2020, les mesures du présent arrêté doivent s'intégrer dans les pouvoirs qui ont été accordés au Roi en vue de « réagir à l'épidémie ou la pandémie du coronavirus COVID-19 et d'en gérer les conséquences » (article 2, alinéa premier de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) (ci-après la loi d'habilitation)

Hoofdstuk 1 heeft als doel mogelijk tekorten op te vangen aan arbeidskrachten in de vitale sectoren. Deze doelstelling sluit aan bij de maatregelen bedoeld in artikel 5, § 1, 4° en 5° van de machtigingswet: de continuïteit van de economie, de goede organisatie van de ondernemingen, de continuïteit van de kritieke sectoren.

Hoofdstuk 2 heeft als doel privé en werk beter te kunnen organiseren en tevens de verspreiding van het virus tegen te gaan. Dit sluit aan bij artikel 5, § 1, 1° en 5°: verspreiding virus tegengaan, bescherming werknemers en bevolking, goede organisatie van de ondernemingen.

HOOFDSTUK 1 — *Tijdelijke tewerkstelling in vitale sectoren.*

Artikel 1

Hoofdstuk 7 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren voorziet de mogelijkheid om gedurende een loopbaanonderbreking, tijdscrediet of thematisch verlof, het werk opnieuw aan te vatten in een vitale sector, met behoud van 75% van de uitkering.

Deze maatregel heeft als doel een tekort aan arbeidskrachten op te vangen in sectoren die als vitaal worden omschreven (het gaat om de land-, tuin- en bosbouw), en tegelijk toe te laten dat personen met een uitkering tijdelijk en uitzondering een deel van deze uitkering kunnen combineren met een inkomen uit arbeid. Bij gewoon koninklijk besluit is dezelfde maatregel ook voorzien voor tijdelijke werklozen en werklozen met een bedrijfstoelage.

De maatregel is in werking getreden op 1 april 2020 en liep oorspronkelijk af op 31 mei 2020. De maatregel werd intussen verlengd tot 30 juni 2020.

In dit hoofdstuk wordt de maatregel verder verlengd tot 31 augustus 2020.

HOOFDSTUK 2 — *Corona-ouderschapsverlof.*

Artikelen 2 tot en met 8

Het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof, voerde vanaf 1 mei 2020 het corona-ouderschapsverlof in.

Deze maatregel heeft als doel beter de combinatie toe te laten tussen enerzijds de opvang van kinderen en anderzijds de (gedeeltelijke) herneming van het werk.

Er is voorzien dat de maatregel afloopt op 30 juni 2020. Dit besluit verlengt de maatregel evenwel tot 30 september 2020.

Daarnaast wordt de maatregel uitgebreid op twee vlakken.

Zo wordt het nu ook mogelijk om een 100% corona-ouderschapsverlof op te nemen en dus de beroepsloopbaan tijdelijk volledig te schorsen. Deze mogelijkheid is echter enkel voorzien voor alleenwonende ouders en voor ouders van een gehandicapt kind.

Een tweede aanpassing is dat het bedrag van de onderbrekingsuitkering voor alleenstaande ouders en voor ouders met een gehandicapt kind wordt verhoogd tot 150% van de uitkering bij het opnemen van een gewoon ouderschapsverlof. Daarbij wordt een beperking ingesteld die ervoor moet zorgen dat de uitkering niet hoger is dan het gederfde brutoloon.

Het besluit bevat daarnaast nog een paar verduidelijkingen die retroactief in werking treden, maar geen afbreuk doen aan rechten en verplichtingen van werknemers en werkgevers.

Deze aanpassingen zijn als volgt:

- Artikel 4 verduidelijkt dat kan worden afgeweken van een duurtijd van het corona-ouderschapsverlof in maanden of weken, indien het verlof wordt opgenomen tot de buitenwerkingtreding van de maatregel;

- Artikel 6 verduidelijkt dat in geval van omzetting of schorsing van een loopbaanonderbreking, tijdscrediet of thematisch verlof, deze loopbaanonderbreking, tijdscrediet of thematisch verlof, herneemt na het einde van het corona-ouderschapsverlof (en niet vanaf buitenwerkingtreding van de maatregel, zoals men de tekst verkeerd zou kunnen lezen);

- Artikel 6 verduidelijkt eveneens dat het omgezette ouderschapsverlof of de geschorste loopbaanonderbreking later kan worden opgenomen en dat dit niet hoeft te gebeuren volgens dezelfde prestatiebreuk;

L'objectif du chapitre 1^{er} est de remédier aux éventuelles pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs vitaux. Cet objectif s'inscrit dans le cadre des mesures visées à l'article 5, § 1^{er}, 4° et 5° de la loi d'habilitation : la continuité de l'économie, la bonne organisation des entreprises, la continuité des secteurs critiques.

L'objectif du chapitre 2 est d'améliorer l'organisation du travail et de la vie privée et aussi de prévenir la propagation du virus. Ceci s'inscrit dans l'article 5, § 1^{er}, 1° et 5° : prévenir la propagation du virus, protection des travailleurs et de la population, bonne organisation des entreprises.

CHAPITRE 1^{er} — *Emploi temporaire dans les secteurs vitaux.*

Article 1^{er}

Le chapitre 7 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques prévoit la possibilité au cours d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un congé thématique de reprendre le travail dans un secteur vital, avec conservation de 75% de l'allocation.

Cette mesure vise à remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs décrits comme vitaux (il s'agit des secteurs agricole, horticole et forestier), et en même temps à permettre que des personnes avec une allocation puissent temporairement et exceptionnellement combiner cette allocation avec un revenu du travail. La même mesure est également prévue par arrêté royal classique pour les chômeurs temporaires et les chômeurs avec un complément d'entreprise.

La mesure est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2020 et cessait initialement d'être en vigueur le 31 mai 2020. La mesure a entretemps été prolongée jusqu'au 30 juin 2020.

Dans ce chapitre, la mesure est encore prolongée jusqu'au 31 août 2020.

CHAPITRE 2 — *Congé parental corona*

Articles 2 à 8

L'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona, a introduit le congé parental corona à dater du 1^{er} mai 2020.

Cette mesure a pour finalité de permettre une meilleure combinaison entre, d'une part, l'accueil des enfants et, d'autre part, la reprise (partielle) du travail.

Il est prévu que la mesure prend fin le 30 juin 2020. Le présent arrêté prolonge toutefois la mesure jusqu'au 30 septembre 2020.

En outre, la mesure est étendue à deux niveaux.

Ainsi, il sera désormais également possible de bénéficier d'un congé parental corona à 100% et donc de suspendre temporairement la carrière professionnelle de manière complète. Toutefois, cette possibilité n'est prévue que pour les parents isolés et les parents d'un enfant handicapé.

Un deuxième ajustement est que le montant de l'indemnité d'interruption pour les parents isolés et les parents d'un enfant handicapé sera porté à 150 % de l'indemnité accordée lors d'un congé parental ordinaire. Une limitation y est imposée pour garantir que l'allocation ne dépasse pas le salaire brut auquel il a été renoncé.

L'arrêté comprend par ailleurs quelques éclaircissements qui entrent en vigueur rétroactivement, mais qui ne portent pas atteinte aux droits et aux obligations des travailleurs et des employeurs.

Ces adaptations sont les suivantes :

- L'article 4 précise qu'il peut être dérogé à une période de congé parental corona en mois ou en semaines si le congé est pris jusqu'à la cessation de vigueur de la mesure ;

- L'article 6 précise qu'en cas de conversion ou de suspension d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, cette interruption de carrière, ce crédit-temps ou ce congé thématique reprend après la fin du congé parental corona (et non à partir de la cessation de vigueur de la mesure, comme on pourrait mal interpréter le texte) ;

- L'article 6 précise aussi que le congé parental converti ou l'interruption de carrière suspendue peut être prise ultérieurement en que cette période ne doit pas être prise dans la même fraction ;

- Artikel 7 verbetert een materiële fout in artikel 9, § 2 van het volmachtenbesluit nr. 23 waar verkeerdelijk wordt verwezen naar "ouderschapsverlof" terwijl daar de "loopbaanonderbreking" (in concreto loopbaanonderbreking, tijdscrediet en thematisch verlof) wordt bedoeld;

- In artikel 8 ten slotte wordt voorzien dat artikel 8, § 3 van het besluit nr. 23, niet buiten werking treedt. Deze bepaling die erin voorziet dat de loopbaanonderbreking, tijdscrediet of thematisch verlof die werden omgezet, op een later tijdstip kunnen worden opgenomen, moet om zijn effect te kunnen hebben, uitwerking kunnen blijven hebben nadat het corona-ouderschapsverlof buiten werking is getreden.

HOOFDSTUK 3 — *Consumptiecheque*

Artikel 9

Deze bepaling sluit de consumptiecheque uit van de elementen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling.

Doordat de toekenning van de cheque enkel in 2020 kan gebeuren, betreft het hier de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2019-2020, zoals vastgelegd in het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, zijnde 1,1% over de periode 2019-2020.

HOOFDSTUK 4 — *Slotbepalingen*

Artikel 10

Artikel 10 bepaalt de datum van inwerkingtreding en buitenwerking-treding van de verschillende hoofdstukken van dit besluit.

Artikel 11

Artikel 11 wijst de minister aan die belast is met de uitvoering van het besluit.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Minister van Werk,
N. MUYLLE

RAAD VAN STATE afdeling Wetgeving

Advies 67.652/1 van 25 juni 2020 over een ontwerp van koninklijk besluit nr. ... 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen en tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona-ouderschapsverlof en van de consumptiecheque'

Op 18 juni 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit nr. ... 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen en tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona-ouderschapsverlof en van de consumptiecheque'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 23 juni 2020. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 25 juni 2020.

*

- L'article 7 corrige une erreur matérielle dans l'article 9, § 2 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 23 qui fait incorrectement référence au "congé parental" alors qu'il est question-là de "l'interruption de carrière" (in concreto, interruption de carrière, crédit-temps et congé thématique) ;

- Enfin, l'article 8 prévoit que l'article 8, § 3 de l'arrêté n° 23, ne cesse pas d'être en vigueur. Cette disposition, qui prévoit que l'interruption de carrière, le crédit-temps ou le congé thématique qui ont été convertis peuvent être pris ultérieurement, doit, pour être efficace, pouvoir continuer à produire ses effets après que le congé parental corona a cessé de produire ses effets.

CHAPITRE 3 — *Chèque consommation*

Article 9

Cette disposition exclut le chèque consommation de éléments qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial.

Etant donné que l'octroi du chèque ne peut avoir lieu qu'en 2020, son impact ne concerne que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019 – 2020 comme fixée par l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, à savoir 1,1% sur la période 2019 – 2020.

CHAPITRE 4 — *Dispositions finales*

Article 10

L'article 10 fixe la date d'entrée en vigueur et de cessation de vigueur des différents chapitres du présent arrêté.

Article 11

L'article 11 désigne le ministre chargé de l'exécution de l'arrêté.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

CONSEIL D'ÉTAT section de législation

Avis 67.652/1 du 25 juin 2020 sur un projet d'arrêté royal n° ... 'pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures et à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation'

Le 18 juin 2020, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d'arrêté royal n° ... 'pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures et à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 23 juin 2020. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Wouter PAS, conseillers d'État, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 25 juin 2020.

*

1. Met toepassing van artikel 4, eerste lid, van de wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I)', waarin verwezen wordt naar artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe om, op basis van de bijzonderemachtenwet van 27 maart 2020 (1), de regeling inzake de tijdelijke tewerkstelling in vitale sectoren die is opgenomen in hoofdstuk 7 van het bijzonderemachtenbesluit nr. 14 (2) te verlengen tot 31 augustus 2020 (hoofdstuk 1 van het ontwerp), de regeling inzake het corona-ouderschapsverlof die is opgenomen in het bijzonderemachtenbesluit nr. 23 (3) te wijzigen en te verlengen tot 30 september 2020 (hoofdstuk 2), en de wet van 26 juli 1996 'tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen' aan te vullen, teneinde voor de berekening van de loonkostenontwikkeling geen rekening te houden met "de consumptiecheken bedoeld in artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 [...]" (hoofdstuk 3). De verschillende hoofdstukken treden op een gediversifieerde wijze in werking (hoofdstuk 4).

3. Rechtsgrond voor het ontwerp wordt in beginsel geboden door artikel 5, § 1, van de wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II)'.

Wel dient eraan te worden herinnerd dat de maatregelen die de Koning op grond van de voornoemde bepaling kan nemen, moeten kunnen worden ingepast in de doelstelling die in artikel 2 van de voornoemde wet wordt bepaald, namelijk "het België mogelijk te maken te reageren op de coronavirus COVID-19 epidemie of pandemie en de gevolgen ervan op te vangen". In dat verband rijst inzonderheid de vraag of de verlenging van het corona-ouderschapsverlof weldege-lijk nog in die doelstelling kan worden ingepast (4), nu de omstandigheden die er oorspronkelijk aan ten grondslag lagen, inmiddels grondig zijn gewijzigd. Het staat aan de steller van het ontwerp om wat dat betreft een verantwoording te verstrekken in het bij het te nemen besluit gevoegde verslag aan de Koning. Bij ontstentenis van een redelijke verantwoording in het licht van de doelstelling van de bijzonderemachtenwet zou immers moeten worden geconcludeerd dat voor die verlenging geen rechtsgrond meer voorhanden is in die wet.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 8

4. Rekening houdend met de in artikel 4 van het ontwerp vervatte wijziging van artikel 6 van het bijzonderemachtenbesluit nr. 23, waaruit blijkt dat de regeling inzake het corona-ouderschapsverlof een einde neemt op 30 september 2020, verdient het aanbeveling om (het ongewijzigde) artikel 11, derde lid, van dat besluit uitdrukkelijk op te heffen, teneinde er geen twijfel over te laten bestaan dat die regeling niet meer kan worden verlengd bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Artikel 10

5. Artikel 10, derde lid, van het ontwerp bepaalt dat hoofdstuk 3 "in werking [treedt] de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt en [...] buiten werking [treedt] op 31 december 2020".

Hoofdstuk 3 bevat een wijziging van artikel 10, eerste lid, van de wet van 26 juli 1996 'tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen', door aan die bepaling een punt 5° toe te voegen. Aangezien een wijzigingsbepaling wetgevingstechnisch onmiddellijk is uitgewerkt vanaf de inwerking-treding ervan, kan hoofdstuk 3 vanuit dat oogpunt niet meer "buiten werking treden". In de plaats daarvan dient bijgevolg te worden bepaald dat "artikel 10, eerste lid, 5°, van de wet van 26 juli 1996 (...) buiten werking treedt op 31 december 2020".

DE VOORZITTER,
DE GRIFFIER,

Marnix VAN DAMME
Wim GEURTS

Nota's

(1) Wet van 27 maart 2020 'die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II)'.

1. En application de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I)', qui se réfère à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique et de l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet, sur la base de la loi de pouvoirs spéciaux du 27 mars 2020 (1), de prolonger jusqu'au 31 août 2020 le dispositif relatif à l'emploi temporaire dans les secteurs vitaux inscrit au chapitre 7 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 (2) (chapitre 1^{er} du projet), de modifier et de prolonger jusqu'au 30 septembre 2020 le dispositif relatif au congé parental corona inscrit dans l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 23 (3) (chapitre 2), et de compléter la loi du 26 juillet 1996 'relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité' afin de ne pas tenir compte, pour le calcul de l'évolution du coût salarial, du « chèque consommation visé à l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 [...] » (chapitre 3). Les différents chapitres entrent en vigueur de manière diversifiée (chapitre 4).

3. Le projet trouve en principe son fondement juridique dans l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II)'.

Il convient cependant de rappeler que les mesures que le Roi peut prendre en vertu de la disposition précitée doivent pouvoir s'inscrire dans l'objectif fixé à l'article 2 de la loi précitée, qui est de « permettre à la Belgique de réagir à l'épidémie ou la pandémie du coronavirus COVID-19 et d'en gérer les conséquences ». À cet égard, la question se pose en particulier de savoir si la prolongation du congé parental corona peut bel et bien s'inscrire encore dans cet objectif (4), dès lors que les circonstances qui y présidaient initialement ont entre-temps été modifiées radicalement. Il appartient à l'auteur du projet de donner à cet égard une justification dans le rapport au Roi annexé à l'arrêté envisagé. À défaut d'une justification raisonnable au regard de l'objectif de la loi de pouvoirs spéciaux, il faudrait en effet conclure que cette prolongation ne trouve plus de fondement juridique dans cette loi.

EXAMEN DU TEXTE

Article 8

4. Compte tenu de la modification de l'article 6 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 23, prévue à l'article 4 du projet, dont il ressort que le dispositif relatif au congé parental corona prend fin le 30 septembre 2020, il est recommandé d'abroger explicitement l'article 11, alinéa 3, (non modifié) de cet arrêté afin de ne laisser subsister aucun doute sur le fait que ce dispositif ne peut plus être prolongé par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Article 10

5. L'article 10, alinéa 3, du projet dispose que le chapitre 3 « entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge* et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020 ».

Le chapitre 3 modifie l'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 'relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité' en ajoutant un point 5° à cette disposition. Une disposition modificative ayant, du point de vue de la légistique, immédiatement épuisé ses effets dès son entrée en vigueur, le chapitre 3 ne peut plus, de ce point de vue, « cesse[r] de produire ses effets ». En lieu et place, il convient donc de prévoir que « l'article 10, alinéa 1^{er}, 5°, de la loi du 26 juillet 1996 (...) cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020 ».

LE PRESIDENT,
LE GREFFIER,

Marnix VAN DAMME
Wim GEURTS

Notes

(1) Loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II)'.

(2) Bijzonderemachtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren'.

(3) Bijzonderemachtenbesluit nr. 23 van 13 mei 2020 'tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof'.

(4) Zie wat dat betreft ook het advies van de inspecteur van Financiën van 10 juni 2020.

26 JUNI 2020. — Koninklijk besluit nr. 45 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot verlenging van sommige maatregelen en tot verduidelijking van bepaalde modaliteiten van het corona ouderschapsverlof en van de consumptiecheque (1)

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II), artikel 5, § 1;

Gelet op het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren;

Gelet op koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona ouderschapsverlof;

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

Overwegende de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Overwegende het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

Overwegende het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

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

Overwegende het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

Overwegende het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Overwegende het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan;

Overwegende het koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben;

Overwegende het koninklijk besluit van 16 november 2009 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Belgische Technische Coöperatie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Overwegende het koninklijk besluit van 29 april 2013 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Cel voor Financiële Informatieverwerking van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

(2) Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 'pris en exécution de l'article 5, § 1[er], 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques'.

(3) Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 23 du 13 mai 2020 'pris en exécution de l'article 5, § 1[er], 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona'.

(4) Voir, sur ce point, aussi l'avis donné par l'Inspecteur des Finances du 10 juin 2020.

26 JUIN 2020. — Arrêté royal n° 45 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à prolonger certaines mesures et à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), l'article 5, § 1^{er} ;

Vu l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques ;

Vu l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona ;

Vu la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité ;

Considérant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Considérant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

Considérant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ;

Considérant 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 ;

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

Considérant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État ;

Considérant l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations ;

Considérant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire ;

Considérant l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques ;

Considérant l'arrêté royal du 16 novembre 2009 accordant au personnel de la Coopération technique belge le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

Considérant l'arrêté royal du 29 avril 2013 accordant au personnel de la Cellule de Traitement des Informations financières le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

Overwegende het koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 mei 2014 houdende toekenning aan de contractuele personeelsleden van de Ombudsdienst voor Energie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Gelet op de adviezen van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 10 en 17 juni 2020;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 13 en 17 juni 2020;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse;

Gelet op het advies nr. 67.652 van de Raad van State, gegeven op 25 juni 2020, met toepassing van artikel 4, derde lid, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I);

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1 — *Tijdelijke tewerkstelling in vitale sectoren.*

Artikel 1. In artikel 11 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, worden het derde en vierde lid vervangen, als volgt:

“Hoofdstuk 7 treedt buiten werking op 31 augustus 2020.”.

HOOFDSTUK 2 — *Corona-ouderschapsverlof.*

Art. 2. Artikel 4 van het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof, wordt aangevuld met twee leden, luidend als volgt:

“Het corona-ouderschapsverlof kan ook de vorm aannemen van een volledige schorsing van de beroepsloopbaan:

1° indien het kind een gehandicapt kind is als bedoeld in artikel 5, § 2, derde of vierde lid, of,

2° indien de ouder van het kind alleenwonend is.

Als alleenwonende ouder wordt verstaan, de persoon die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.”.

Art. 3. In artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020, wordt paragraaf 1 aangevuld met een lid, luidend als volgt:

“Het eerste lid is niet van toepassing voor het corona-ouderschapsverlof bedoeld in artikel 4, tweede lid.”.

Art. 4. Artikel 6, van hetzelfde koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020, wordt vervangen, als volgt:

“Art. 6. Het corona-ouderschapsverlof kan worden uitgeoefend vanaf 1 mei 2020 tot en met 30 september 2020, als volgt:

1° hetzij in één aaneengesloten periode tot en met 30 september 2020;

2° hetzij in één of meerdere, al dan niet aaneensluitende, perioden van één maand;

3° hetzij in één of meerdere, al dan niet aansluitende, perioden van een week, of;

4° hetzij een combinatie van 2° en 3°.”.

Art. 5. In artikel 7 van hetzelfde koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden tussen het tweede en derde lid een lid ingevoegd, luidend als volgt:

“In afwijking van het tweede lid is de uitkering gelijk aan de uitkering in geval van ouderschapsverlof, verhoogd met 50%:

1° indien het kind een gehandicapt kind is als bedoeld in artikel 5, § 2, derde of vierde lid, of,

Considérant l'arrêté royal du 10 avril 2014 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;

Considérant l'arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Énergie le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Vu les avis de l'inspecteur des Finances, donnés les 10 et 17 juin 2020 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné les 13 et 17 juin 2020 ;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation;

Vu l'avis n° 67.652 du Conseil d'État donné le 25 juin 2020, en application de l'article 4, alinéa 3, de la loi du 27 mars 2020 habitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) ;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er} — *Emploi temporaire dans les secteurs vitaux.*

Article 1^{er}. A l'article 11 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, les alinéas 3 et 4 sont remplacés, par ce qui suit :

« Le chapitre 7 cesse d'être en vigueur le 31 août 2020. ».

CHAPITRE 2 — *Congé parental corona*

Art. 2. L'article 4 de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona, est complété par deux alinéas, rédigés comme suit :

Le congé parental corona peut aussi prendre la forme d'une suspension complète de la carrière professionnelle :

1° si l'enfant est un enfant handicapé comme visé à l'article 5, § 2, alinéas 3 ou 4, ou

2° si le parent de l'enfant est isolé.

Par parent isolé il convient d'entendre la personne qui habite seule avec un ou plusieurs enfants dont elle a la charge. ».

Art. 3. Dans l'article 5 du même arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, le paragraphe 1^{er}, est complété par un alinéa, rédigé comme suit :

“Le premier alinéa n'est pas d'application au congé parental corona visé à l'article 4, alinéa 2. ».

Art. 4. L'article 6 du même arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. Le congé parental corona peut être exercé à partir du 1^{er} mai 2020 jusqu'au 30 septembre 2020, comme suit:

1° soit durant une période ininterrompue jusqu'au 30 septembre 2020 inclus;

2° soit durant une ou plusieurs périodes d'un mois, consécutives ou non;

3° soit durant une ou plusieurs périodes d'une semaine, consécutives ou non, ou;

4° soit une combinaison des 2° et 3°. ».

Art. 5. A l'article 7 du même arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, dont le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er} un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

“Par dérogation à l'alinéa 2, l'allocation est égale à l'allocation en cas de congé parental, augmentée de 50 %:

1° si l'enfant est un enfant handicapé comme visé à l'article 5, § 2, alinéas 3 ou 4, ou

2° indien de ouder van het kind alleenwonend is.”;

2° paragraaf 1 wordt aangevuld met een vijfde lid, luidend als volgt:

“Voor de werknemers die een deeltijdse arbeidsregeling volledig schorsen, wordt een bedrag aan uitkering bepaald dat proportioneel is aan de duur van hun prestaties in de deeltijdse arbeidsregeling.”.

3° het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 2, luidende:

“De bruto-uitkering berekend volgens paragraaf 1, kan niet hoger zijn dan het loonverlies ten gevolge van het opnemen van het corona-ouderschapsverlof. In dit geval dan wordt de uitkering beperkt tot dit loonverlies.

Het loonverlies bedoeld in het eerste lid wordt bekomen door het referetemaandloon van de laatste volledige kalendermaand die de aanvang van het corona-ouderschapsverlof voorafgaat, te vermenigvuldigen met de vermindering van de arbeidsduur in het kader van het corona-ouderschapsverlof en met het arbeidsregime in de bedoelde kalendermaand.

Het referetemaandloon is gelijk aan een derde van het referetekwartalloon S zoals bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen in het tweede kwartaal 2020.

Art. 6. In artikel 8 van hetzelfde koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“§ 1. Een werknemer die zijn loopbaan volledig heeft onderbroken of die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd tot 1/2de of met 1/5de in het kader van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, kan, met akkoord van zijn werkgever, het ouderschapsverlof omzetten in het corona-ouderschapsverlof.”;

2° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Indien het ouderschapsverlof niet voor de volledige voorziene duurtijd wordt omgezet in het corona-ouderschapsverlof, dan wordt het ouderschapsverlof vanaf de dag die volgt op het einde van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.”;

3° in paragraaf 2 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Indien de loopbaanonderbreking niet voor de volledige voorziene duurtijd wordt geschorst met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt deze loopbaanonderbreking vanaf de dag die volgt op het einde van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.”;

4° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“De resterende periode van dit omgezette ouderschapsverlof of geschorste loopbaanonderbreking kan later worden opgenomen, ook als deze resterende duur niet voldoet aan de minimale duur van het verlof. Deze periode moet niet in dezelfde breuk worden opgenomen.”;

5° het artikel wordt aangevuld met een vierde paragraaf, luidend als volgt:

“§ 4. Het corona-ouderschapsverlof kan niet gelijktijdig worden toegepast met een andere onderbreking van de loopbaan of vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van de besluiten inzake loopbaanonderbreking.”.

Art. 7. In artikel 9, § 2, tweede lid, van hetzelfde koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 worden de woorden “de schorsing van het ouderschapsverlof” vervangen door de woorden “de schorsing van de loopbaanonderbreking”.

Art. 8. In artikel 11 van het voornoemde koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 worden de volgende wijzigingen aangebracht

1° het tweede lid wordt vervangen als volgt:

“Met uitzondering van artikel 8, § 3, treedt dit besluit buiten werking op 30 september 2020.”.

2° het derde lid wordt opgeheven;

2° si le parent de l'enfant est isolé. » ;

2° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa 5, rédigé comme suit :

“Pour les travailleurs qui suspendent complètement un régime de travail à temps partiel, un montant d'allocation est déterminé qui est proportionnel à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel. ».

3° l'article est complété par un paragraphe 2 rédigé comme suit :

“ L'allocation brute calculée conformément au paragraphe 1 ne peut être supérieure à la perte de salaire suite à la prise du congé parental corona. Dans ce cas, l'allocation brute est limitée à cette perte de salaire.

La perte de salaire visée à l'alinéa 1^{er} est calculée en multipliant le salaire mensuel de référence du dernier mois civil complet précédant le congé parental corona, par la diminution de la durée du travail dans le cadre du congé parental corona et par le régime de travail dans le mois civil visé.

Le salaire mensuel de référence est égal à un tiers du salaire de référence du trimestre S comme déterminé à l'article 2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale dans le deuxième trimestre 2020.

Art. 6. A l'article 8 du même arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, les modifications suivantes sont apportées :

1° Dans le paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

§ 1. Un travailleur qui a suspendu complètement sa carrière professionnelle ou qui a réduit ses prestations de travail à 1/2 ou d'1/5^{ème} dans le cadre des arrêtés royaux relatifs au congé parental peut, avec l'accord de son employeur, convertir le congé parental en congé parental corona. » ;

2° Dans le paragraphe 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

“Si le congé parental n'est pas converti pour l'entièreté de la durée prévue en congé parental corona, le congé parental est alors repris à partir du jour qui suit la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue. » ;

3° Dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

“Si l'interruption de carrière n'est pas suspendue en vue de prendre un congé parental corona, pour l'entièreté de la durée prévue, l'interruption de carrière est alors reprise à partir du jour qui suit la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement prévue. » ;

4° Dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« La période restante de ce congé parental converti ou de cette interruption de carrière suspendue peut être prise ultérieurement et ce, même si cette période restante n'atteint pas la durée minimale du congé. Cette période ne doit pas être prise dans la même fraction. » ;

5° l'article est complété par un paragraphe 4, rédigé comme suit :

“§ 4. Le congé parental corona ne peut pas être appliqué simultanément avec une autre interruption de carrière ou réduction des prestations de travail dans le cadre des arrêtés royaux relatifs à l'interruption de carrière. ».

Art. 7. A l'article 9, § 2, alinéa 2, du même arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, les mots « la suspension du congé parental » sont remplacés par les mots « la suspension de l'interruption de carrière ».

Art. 8. A l'article 11 du même arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

“A l'exception de l'article 8, § 3, le présent arrêté cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2020. ».

2° l'alinéa 3 est supprimé.

HOOFDSTUK 3 — *Consumptiecheque*

Art. 9. In artikel 10, eerste lid van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, wordt een punt 5° toegevoegd, luidend als volgt:

“5° de consumptiecheque bedoeld in artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”.

HOOFDSTUK 4 — *Slotbepalingen*

Art. 10. Hoofdstuk 1 treedt in werking op 30 juni 2020.

Hoofdstuk 2 treedt in werking op 1 juli 2020, met uitzondering van:

Artikelen 4, 6, 2°, 3° en 4°, en 7 die uitwerking hebben vanaf 1 mei 2020;

Artikel 8 dat in werking treedt op 30 juni 2020.

Hoofdstuk 3 treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt. Artikel 10, eerste lid, 5°, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen treedt buiten werking op 31 december 2020.

Art. 11. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 26 juni 2020.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
N. MUYLLE

Nota's

(1) Wet van 27 maart 2020, *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 2020;

Bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020, *Belgisch Staatsblad* van 28 april 2020;

Wet van 26 juli 1996, *Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1996;

Koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020, *Belgisch Staatsblad* van 14 mei 2020.

CHAPITRE 3 — *Chèque consommation*

Art. 9. A l'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, est ajouté un point 5° rédigé comme suit :

“5° le chèque consommation visé à l'article 19 quinquies de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ».

CHAPITRE 4 — *Dispositions finales*

Art. 10. Le chapitre 1^{er} entre en vigueur le 30 juin 2020.

Le chapitre 2 entre en vigueur le 1^{er} juillet 2020, à l'exception :

Des articles 4, 6, 2°, 3° et 4°, et 7 qui produisent leurs effets le 1^{er} mai 2020 ;

L'article 8 qui entre en vigueur le 30 juin 2020.

Le chapitre 3 entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*. L'article 10, alinéa 1^{er}, 5° de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

Art. 11. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 26 juin 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

Notes

(1) Loi du 27 mars 2020, *Moniteur belge* du 30 mars 2020 ;

Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020, *Moniteur belge* du 28 avril 2020 ;

Loi du 26 juillet 1996, *Moniteur belge* du 1^{er} août 1996;

Arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020, *Moniteur belge* du 14 mai 2020.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID

[2020/202811]

23 JUNI 2020. — Koninklijk besluit nr. 36 tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 24 van 20 mei 2020 tot tijdelijke uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers tot de organisaties die door de bevoegde overheid zijn erkend voor de bijstand aan en de zorg voor bejaarden en voor de opvang en de huisvesting van bejaarden in de private commerciële sector

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het besluit waarvan ik de eer heb aan uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, heeft als doel, op basis van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus Covid-19 (II), de verlenging van de uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers tot de organisaties die door de bevoegde overheid zijn erkend voor de bijstand aan en de zorg voor bejaarden en voor de opvang en de huisvesting van bejaarden in de private commerciële sector.

Het koninklijk besluit nr. 24 van 20 mei 2020 tot tijdelijke uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers tot de organisaties die door de bevoegde overheid zijn erkend voor de bijstand aan en de zorg voor bejaarden en voor de opvang en de huisvesting van bejaarden in de private commerciële sector laat tijdelijk toe aan de bedoelde instellingen om in het kader van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers beroep te doen op vrijwilligers.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE

[2020/202811]

23 JUNI 2020. — Arrêté royal n° 36 modifiant l'arrêté royal n° 24 du 20 mai 2020 étendant temporairement le champ d'application de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires aux organisations agréées par l'autorité compétente pour l'aide et les soins aux personnes âgées ainsi que pour l'accueil et l'hébergement des personnes âgées du secteur privé commercial

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de votre Majesté a pour objet, sur base de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II), de prolonger l'extension du champ d'application de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires aux organisations agréées par l'autorité compétente pour l'aide et les soins aux personnes âgées ainsi que pour l'accueil et l'hébergement des personnes âgées du secteur privé commercial.

L'arrêté royal n° 24 du 20 mai 2020 étendant temporairement le champ d'application de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires aux organisations agréées par l'autorité compétente pour l'aide et les soins aux personnes âgées ainsi que pour l'accueil et l'hébergement des personnes âgées du secteur privé commercial permet temporairement aux institutions visées de pouvoir faire appel à des volontaires dans le cadre de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française de pouvoirs spéciaux n° 29 rendant applicable le congé parental «corona» aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française

A.Gt 18-06-2020

M.B. 25-06-2020

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu le décret du 17 mars 2020 octroyant des pouvoirs spéciaux au Gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19;

Considérant 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;

Considérant l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux;

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

Considérant l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona;

Vu le test genre du 23 mai 2020 établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1°, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française;

Vu l'urgence motivée par l'entrée en vigueur de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 5, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona qui a été publié le 14 mai 2020, en vue de permettre aux membres des personnels de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française de bénéficier du congé parental corona;

Considérant que cet arrêté royal crée le congé parental corona, afin de permettre aux parents de combiner le travail et la garde des enfants rendue inévitable par les mesures prises dans le cadre de la lutte contre le COVID-19;

Considérant que cet arrêté royal a pour objet de s'appliquer à l'ensemble des membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux; sont inclus, les membres du personnel de toutes catégories, de tous niveaux et bien entendu, de tous réseaux d'enseignement;

Considérant que comme le prévoit le Rapport au Roi, la Communauté française, à l'instar des autres entités fédérées, est compétente pour fixer le statut de son personnel statutaire et par conséquence, le régime d'interruption de carrière qui leur est applicable;

Considérant qu'il apparaît nécessaire de solliciter l'avis de la Section de législation dans un délai de cinq jours afin d'assurer la pleine application du dispositif de l'arrêté royal n° 23 qui se caractérise déjà par sa portée rétroactive et dont les effets sont limités au 30 juin 2020;

Vu l'avis 67.504/2 du Conseil d'Etat, donné le 8 juin 2020, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur proposition de la Ministre de l'Enseignement supérieur et de Promotion sociale et de la Ministre de l'Education;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. - Les dispositions de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5^o, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona sont rendues applicables aux membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Article 2. - Conformément à l'article 3, alinéa 2, et selon les modalités prévues à l'article 9 du même arrêté royal, ce congé peut être accordé par :

- le pouvoir organisateur, pour les membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française;

- l'autorité hiérarchique, pour les membres du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et pour les membres du Service général de l'Inspection.

En cas d'accord, le pouvoir organisateur ou l'autorité hiérarchique, selon le cas, en informe le Ministre ou son délégué.

Article 3. - Le présent arrêté produit ses effets du 1^{er} mai 2020 au 30 juin 2020.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'application du présent arrêté est automatiquement prolongée jusqu'à la date arrêtee conformément à l'article 11, alinéa 3 de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020.

Article 4. - La Ministre de l'Enseignement supérieur et de Promotion sociale et la Ministre de l'Education sont chargées, chacune pour ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 18 juin 2020.

Le Ministre-Président,

P.-Y. JEHOLET

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement de la Promotion sociale, des Hôpitaux universitaires, de l'Aide à la jeunesse, des Maisons de Justice, de la Jeunesse, des Sports et de la Promotion de Bruxelles,

V. GLATIGNY

La Ministre de l'Education,

C. DESIR

RAPPORT AU GOUVERNEMENT

Le 13 mai 2020 a été adopté un arrêté royal (AR) n° 23 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona.

Le rapport au Roi relatif à cet arrêté royal de pouvoirs spéciaux précise : «Il convient aussi de relever que, étant donné les compétences des régions et communautés pour régler le statut du personnel, les régions et communautés sont compétentes pour décider si ce congé parental est automatiquement applicable aux agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et de l'enseignement, ou, si elles n'estiment pas cela nécessaire, de prévoir statutairement une forme de congé parental pour ces agents statutaires. Si la possibilité de prendre cette forme de congé parental est statutairement prévue, alors l'allocation d'interruption fédérale peut être octroyée».

Les membres des personnels de l'enseignement et des centres psychomédico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française peuvent donc dès lors bénéficier du congé parental corona. Le présent texte vise donc à rendre applicable ce congé parental corona à ces membres du personnel.

Le congé parental corona prend la forme d'une interruption de carrière qui se rapproche de l'interruption de carrière dans le cadre du congé parental, lequel est réglementé, pour les membres du personnel l'enseignement et des Centres PMS en Fédération Wallonie-Bruxelles, par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Le congé parental corona peut être pris sous la forme :

- d'une interruption partielle à 1/2 temps d'une fonction à prestations complètes;
- d'une interruption partielle d'1/5 temps d'une fonction à prestations complètes.

Cependant, lorsque le membre du personnel est engagé/désigné dans une ou plusieurs fonctions dont le total n'atteint pas les prestations complètes mais au moins 3/4 de celles-ci, il ne peut obtenir qu'une réduction à 1/2 d'une fonction à prestations complètes (dans ce cas, l'interruption n'est pas nécessairement de 1/5).

Le tableau ci-dessous reprend les prestations à fournir en fonction du dénominateur de charge :

Dénominateur	Désignation/ engagement à 3/4 temps
20	15
22	17
24 (y compris instituteur primaire)	18
26 (enseignement maternel)	20
28	21

Dénominateur	Désignation/ engagement à 3/4 temps
32	24
36	27
38	29

Ce congé n'a pas d'impact budgétaire; en effet, le congé n'est pas rémunéré, mais fait l'objet d'une allocation à charge de l'ONEM.

Le choix des termes «membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux» vise un champ d'application aussi large que possible : sont ainsi inclus, les membres du personnel de toutes catégories, de tous niveaux et bien entendu, de tous réseaux d'enseignement, ainsi que ceux du Service général de pilotage des écoles et Centres psycho-médico-sociaux et du Service général de l'Inspection.

Par ailleurs, le congé parental corona n'est pas un droit : l'accord de l'employeur est requis (Article 3 al. 2 de l'AR n° 23). Le projet d'arrêté précise à cet égard ce qu'il faut entendre par «employeur» pour l'application de l'AR n° 23 aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres PMS.

Compte tenu du fait que le congé parental corona peut bénéficier aux membres du personnel pour une ou plusieurs période(s) s'étendant du 1^{er} mai au 30 juin 2020 - sauf prolongation, la Ministre de l'Education et la Ministre de l'Enseignement supérieur et de l'Enseignement de promotion sociale proposent au Gouvernement d'adopter le projet de texte dans le cadre des pouvoirs spéciaux. En outre, le projet prévoit une application du 1^{er} mai au 30 juin 2020, se calquant sur l'article 11 de l'AR n° 23 précité et une prolongation automatique au-delà du 30 juin pour le cas où l'application de l'AR n° 23 serait elle-même prolongée.

Enfin, l'information a été communiquée, par circulaire en date du 8 juin 2020, aux différents acteurs. Cette circulaire a pour objet d'informer plus précisément les pouvoirs organisateurs et les organisations syndicales ainsi que les différentes Directions déconcentrées des présentes dispositions. Les membres du personnel souhaitant bénéficier de ce congé parental corona peuvent ainsi introduire une demande auprès de leur pouvoir organisateur avant l'adoption définitive du projet d'arrêté, et les Directions déconcentrées pourront entériner les demandes qui leur parviendront.

Quant à l'avis du Conseil d'Etat

Le texte en projet a été soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat qui a remis l'avis 67.504/2 le 8 juin 2020.

Toutes les observations formulées par la Haute Instance portant sur la forme ont été rencontrées. Elle a par ailleurs soulevé que la technique consistant à légiférer par référence est en principe à déconseiller car elle est susceptible d'affecter la lisibilité de la législation et, partant, la sécurité juridique. Selon la Haute Instance, il est donc préférable de concevoir le projet comme un ensemble de règles élaborées exclusivement par la Communauté française, ensemble qui prévoirait pour les personnels concernés cette forme de congé parental «corona», en calquant le dispositif à adopter sur celui de l'arrêté royal n° 23 puisque tel est le souhait du Gouvernement.

Toutefois, étant donné qu'il est indispensable que les dispositions prévues par le présent projet entre le plus rapidement possible en vigueur, il est proposé au Gouvernement de l'adopter, sans modifications supplémentaires. Par ailleurs, relevons que si le présent projet devait être rédigé de telle sorte que les règles soient exclusivement élaborées par la Communauté française, il ne s'agirait que d'une simple transposition des mesures prévues par l'arrêté royal n° 23. Ce texte étant joint à la circulaire 7607 du 08/06/2020 : Coronavirus Covid-19: Application du congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des Centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française, le risque d'affecter la lisibilité ainsi que la sécurité juridique du texte demeure minime.

CONSEIL D'ETAT, Section de législation

Avis 67.504/2 du 8 juin 2020 sur un projet d'arrêté de pouvoirs spéciaux n° XX du Gouvernement de la Communauté française 'rendant applicable le congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française de bénéficier du congé parental corona'

Le 29 mai 2020, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Education de la Communauté française à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française de pouvoirs spéciaux n° XX 'rendant applicable le congé parental corona aux membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française de bénéficier du congé parental corona'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 5 juin 2020. La chambre était composée de Pierre VANDERNOOT, président de chambre, Patrick RONVAUX et Christine HOREVOETS, conseillers d'Etat, et Béatrice DRAPIER, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurence VANCRAYEBECK, première auditrice. L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 juin 2020.

Suivant l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois 'sur le Conseil d'Etat', coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit spécialement indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

La lettre s'exprime en ces termes :

«L'urgence de cette demande est motivée par l'entrée en vigueur de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 pris en exécution de l'article 5, § 5, 5^o, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona qui a été publié le 14 mai 2020, en vue de permettre aux membres des personnels de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française de bénéficier du congé parental corona».

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois 'sur le Conseil d'Etat', coordonnées le 12 janvier 1973, la

section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

OBSERVATIONS PREALABLES

1. Conformément à l'article 4, alinéa 3, du décret du 17 mars 2020 `octroyant des pouvoirs spéciaux au Gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19', l'arrêté en projet sera communiqué au bureau du Parlement avant sa publication au Moniteur belge.

2. Selon l'article 3bis, § 1^{er}, des lois coordonnées `sur le Conseil d'Etat', «[l]es projets d'arrêtés royaux qui peuvent abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions légales en vigueur, sont soumis à l'avis motivé de la section de législation. Cet avis est publié en même temps que le rapport au Roi et l'arrêté royal auquel il se rapporte. Les arrêtés, l'avis, le rapport au Roi et le texte des projets d'arrêtés soumis à l'avis de la section de législation seront communiqués, avant leur publication au Moniteur belge, aux Présidents de la Chambre des représentants et du Sénat».

Cette disposition n'est pas d'application à l'égard des arrêtés du Gouvernement de la Communauté française.

Cependant, il se recommande que l'arrêté en projet soit accompagné d'un rapport au Gouvernement dans lequel seront expliquées la portée et les conséquences concrètes de la réglementation contenue dans le projet. De telles explications présenteront un avantage certain pour le citoyen, pour les différents services du pouvoir exécutif ainsi que pour le Parlement quand celui-ci, conformément à l'article 4, alinéa 1^{er}, du décret du 17 mars 2020, sera appelé à se prononcer sur la confirmation des dispositions contenues dans l'arrêté en projet.

Les explications contenues dans la note au Gouvernement et le commentaire d'articles joints au dossier transmis à la section de législation pourraient servir de base à ce rapport.

Enfin, le rapport au Gouvernement répondra aux observations formulées dans le présent avis 1.

OBSERVATION GENERALE

Le projet à l'examen a pour objet de rendre «applicables aux membres des personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française» les dispositions de l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 23 du 13 mai 2020 `pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant le congé parental corona'.

Ainsi que l'a confirmé la déléguée de la Ministre en écho à l'un des considérants du projet, l'arrêté examiné s'inscrit dans la perspective du rapport au Roi précédant l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 23 précité, qui énonce ce qui suit :

«Il convient aussi de relever que, étant donné les compétences des régions et communautés pour régler le statut du personnel, les régions et communautés sont compétentes pour décider si ce congé parental est automatiquement applicable aux agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et de l'enseignement, ou, si elles n'estiment pas cela nécessaire, de prévoir statutairement une forme de congé parental pour ces agents statutaires. Si la possibilité de prendre cette forme de congé parental est statutairement prévue, alors l'allocation d'interruption fédérale peut être octroyée» 2.

Comme la technique consistant à légiférer par référence est en principe à déconseiller car elle est susceptible d'affecter la lisibilité de la législation et, partant, la sécurité juridique 3, la section de législation recommande au Gouvernement de la Communauté française de ne pas procéder, comme dans le projet, par renvoi à la réglementation fédérale mais de concevoir le projet comme un ensemble de règles élaborées exclusivement par la Communauté française, ensemble qui prévoirait pour les personnels concernés cette forme de congé parental «corona», en calquant le dispositif à adopter sur celui de l'arrêté royal n° 23 puisque tel est le souhait du Gouvernement 4.

Revu en ce sens, le projet tiendra également compte des observations particulières qui suivent.

OBSERVATIONS PARTICULIERES

PREAMBULE

1. L'arrêté en projet trouve son fondement dans l'article 1^{er}, § 1^{er}, g), du décret du 17 mars 2020 `octroyant des pouvoirs spéciaux au Gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19'.

Un nouvel alinéa 1^{er} sera consacré à la mention de cette disposition.

2. Plusieurs textes sont mentionnés dans le préambule sous la forme de «visas» alors qu'ils ne constituent pas le fondement juridique de l'arrêté en projet et ne sont ni modifiés ni abrogés par celui-ci. Tel est le cas de l'article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 `de réformes institutionnelles', de la loi de redressement du 22 janvier 1985 `contenant des dispositions sociales' et de l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 `pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant le congé parental corona'.

Les alinéas 1^{er} et 2 du préambule seront dès lors omis tandis que l'alinéa 6 sera rédigé sous la forme d'un «considérant».

3. Il convient de reproduire dans le préambule la motivation de l'urgence telle qu'elle figure dans la lettre de demande d'avis, conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 2, des lois coordonnées `sur le Conseil d'Etat'5.

Le greffier,
B. DRAPIER

Le président
P. VANDERNOOT

Notes

(1) Voir dans le même sens notamment l'avis n° 67.173/2 donné le 1^{er} avril 2020 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française de pouvoirs spéciaux n° 2 du 7 avril 2020 `pris en exécution du décret du 17 mars 2020 octroyant des pouvoirs spéciaux au Gouvernement dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19 relatif à la création d'un fonds d'urgence et de soutien'(http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/67173.pdf), l'avis n° 67.175/4 donné le 2 avril 2020 sur un projet devenu l'arrêté de pouvoirs spéciaux du Gouvernement de la Communauté française n° 1 du 7 avril 2020 `permettant de déroger aux règles et conditions de liquidation des soldes de subventions et des délais de recours dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-2019'(http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/67175.pdf), l'avis n° 67.227/2 donné le 16 avril 2020 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française de pouvoirs spéciaux n° 5 du 23 avril 2020 `permettant de déroger au prescrit de certaines règles statutaires relatives aux personnels de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19'(http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/67227.pdf) et l'avis n° 67.416/2 donné le 20 mai 2020 sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française de pouvoirs spéciaux n° XX `relatif à la sanction des études dans l'enseignement secondaire ordinaire dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19'.

(2) Sur les compétences respectives de l'autorité fédérale et des entités fédérées dans la matière de l'interruption de carrière dans le secteur public, voir toutefois l'avis n° 64.566/VR donné le 11 décembre 2018 sur un projet d'arrêté royal `modifiant le système d'interruption de carrière en ce qui concerne le secteur public'.

(3) Voir, quant aux inconvénients du recours à cette technique, Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.conseildetat.be, onglet «Technique législative», recommandations nos 212 à 215.

(4) Vu que les règles à adopter concernent une situation non permanente, un arrêté ad hoc est en effet préférable à l'insertion d'un congé «corona» dans les différents statuts des personnels concernés.

(5) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.conseildetat.be, onglet «Technique législative», recommandation n° 36.2 et formule F 3-5-3.

Congé parental corona

Feuille info T9

Dernière mise à jour 01-07-2020

Qu'est-ce que le congé parental corona ?

Le Gouvernement fédéral a décidé de créer un nouveau congé parental pour permettre aux parents de combiner le travail et la garde des enfants. Il se nomme congé parental corona. Il permet aux parents, ayant au moins un enfant de moins de 12 ans ou de moins 21 ans en cas de handicap (sans limite d'âge dans certaines situations spécifiques pour les enfants handicapés) de réduire leurs prestations à 1/2 temps ou d'1/5 temps, pendant la période du 1er mai au 30 septembre 2020.

Cette mesure concerne également les parents d'accueil désignés comme tels par les autorités compétentes pour les enfants placés chez eux.

Pendant le congé parental corona, si toutes les conditions sont remplies, une allocation d'interruption est octroyée par l'ONEM, afin d'atténuer la diminution des revenus qui résulte de la réduction de prestations.

Ce nouveau congé parental corona est un congé supplémentaire par rapport au congé parental ordinaire qui existe déjà.

Quelle est la réglementation applicable ?

Le congé parental corona est prévu par l'arrêté royal n° 23 du 13.05.2020 pris en exécution de l'article 5, §1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant le congé parental corona (Moniteur belge 14.05.2020, 2^{ème} édition – Entrée en vigueur 01.05.2020) et par l'arrêté royal n°45 du 26.06.2020 pris en exécution de l'article 5, §1er, 5° de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) visant à prolonger certaines mesures et à préciser certaines modalités du congé parental corona et du chèque consommation (Moniteur belge 30.06.2020 – Entrée en vigueur 01.07.2020)

La plupart des règles applicables au congé parental ordinaire sont également applicables au congé parental corona.

Qui peut bénéficier du congé parental corona ?

Ce congé s'applique :

- aux travailleurs du secteur privé (SA, SPRL, ASBL, etc.) ;
- aux contractuels du secteur public (administrations fédérales, Régions, Communautés, administrations locales et provinciales, enseignement et centres PMS) ;
- aux statutaires de l'administration fédérale et des services qui en dépendent (Police, etc.) ;
- aux contractuels et statutaires des entreprises publiques autonomes, c'est-à-dire Proximus, la SNCB, b-post et Skeyes.

Remarque pour les agents statutaires des services publics non fédéraux

La réglementation du congé parental corona ne s'applique pas automatiquement aux membres du personnel statutaire des entités fédérées.

La Région ou la Communauté compétente doit déterminer si le congé parental corona s'applique automatiquement ou si celui-ci doit d'abord être repris dans sa propre réglementation.

Dès lors, si vous êtes statuaire d'une administration ou d'un service public qui dépend d'une Région, d'une Communauté, d'une administration locale ou provinciale ou de l'enseignement, renseignez-vous auprès de l'Autorité dont vous dépendez pour savoir si vous avez accès à ce nouveau congé parental corona. Si oui, vous pouvez obtenir les allocations d'interruption de l'ONEM selon les mêmes conditions que les autres travailleurs.

Quelles sont les possibilités d'interruption ?

Le congé parental corona peut être pris sous la forme :

- d'une **interruption partielle à 1/2 temps**, pour réduire vos prestations à 50% de l'horaire de travail à temps plein ;
- d'une **interruption partielle d'1/5 temps**, pour réduire vos prestations à 80% de l'horaire de travail à temps plein.
- d'une **suspension complète**, pour arrêter complètement de travailler si vous êtes un parent isolé ou si vous êtes le parent d'un enfant handicapé (uniquement à partir du 01.07.2020).

Est considéré comme isolé, le parent qui habite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à votre charge.

L'enfant handicapé est celui tel que défini ci-après.

Le congé parental corona n'existe donc pas sous la forme d'une interruption partielle d'1/10 temps.

Quelles sont les conditions d'accès chez l'employeur ?

1. Condition d'âge de l'enfant

Règle générale

L'enfant au nom duquel vous faites la demande doit être âgé de **moins de 12 ans** à la date de prise de cours du congé parental corona.

Exception pour les enfants handicapés

Si votre enfant est **handicapé**, il doit être âgé de **moins de 21 ans**, à la date de prise de cours du congé parental corona. Sont visés les enfants pour lesquels :

soit le handicap est reconnu au moins à 66% ;

soit au moins 4 points sont reconnus dans le piler 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation des allocations familiales ;

soit au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des 3 piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation des allocations familiales.

Il n'existe pas de limite d'âge lorsque le congé parental est demandé pour un enfant handicapé qui bénéficie d'un service ou d'un traitement en milieu hospitalier ou hors milieu hospitalier organisé ou reconnu par les Communautés. Dans ce cas, il peut donc aussi s'agir d'adultes.

En cas de demande pour un enfant adopté

Vous pouvez demander le congé parental corona pour un enfant adopté ou pour lequel la procédure d'adoption est en cours.

Dans ce cas, le congé peut être obtenu si cet enfant est inscrit comme faisant partie de votre ménage au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où vous avez votre résidence.

En cas de demande pour un enfant placé

Vous pouvez aussi demander le congé parental corona en tant que parent d'accueil pour un enfant placé chez vous par le tribunal ou par un service agréé par la communauté.

2. Condition d'ancienneté

Vous devez avoir au moins un mois d'ancienneté chez votre employeur au moment où vous l'avertissez de votre souhait de bénéficier d'un congé parental corona.

Cette condition n'est pas applicable dans le secteur public sauf si vous travaillez auprès d'une autorité communale ou provinciale ou d'un service qui en dépend.

3. Condition d'occupation

À la date de la prise de cours du congé parental corona, vous devez être occupé :

au moins à 3/4 temps, si vous demandez une interruption à 1/2 temps ;

à temps plein, si vous demandez une interruption d'1/5 temps.

Il n'existe pas de condition d'occupation pour la suspension complète.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, vous devez avoir l'accord de votre employeur.

Pendant combien de temps le congé parental corona peut-il être obtenu ?

Le congé parental corona peut être obtenu :

soit pour une période ininterrompue jusqu'à la fin de la mesure (30.09.2020) ;

soit durant une ou plusieurs périodes d'un mois, consécutives ou non ;

soit durant une ou plusieurs périodes d'une semaine, consécutives ou non.

soit durant une combinaison de mois et de semaines.

Le congé parental corona ne doit pas nécessairement être pris en mois ou en semaines s'il est pris de manière continue jusqu'au 30.09.2020.

Attention : la date limite de la ou des période(s) de congé parental corona est le **30.09.2020 au plus tard**.

L'employeur peut-il refuser le congé parental corona ?

Oui. Il s'agit uniquement d'une possibilité qui nécessite l'accord de votre employeur. Cet accord doit porter sur le principe de l'obtention du congé, de la forme d'interruption demandée et sa durée.

Quelles sont les conditions d'octroi de l'allocation d'interruption ?

Vous devez remplir les conditions d'accès chez l'employeur. Cela signifie que :

l'enfant au nom duquel le congé parental corona est demandé doit avoir moins de 12 ans ou moins de 21 ans en cas de handicap (sauf dérogation – voir ci-avant condition d'âge de l'enfant) ;

vous devez avoir l'ancienneté ;

vous devez avoir l'occupation requise (voir ci-avant).

De plus, vous ne devez pas avoir une activité ou un revenu interdit en cumul. Pour plus de renseignements à ce sujet, vous pouvez consulter la [feuille info T1](#).

Vous devez également être domicilié en Belgique ou dans un autre pays de l'Espace économique européen ou en Suisse.

Quel est le montant de l'allocation d'interruption ?

Allocation majorée de 25% ou de 50%

Le montant de l'allocation du congé parental corona est majoré de 25% par rapport à celui octroyé pour le congé parental ordinaire à 1/2 temps ou d'1/5 temps.

Toutefois en cas d'interruption à 1/2 temps au départ d'un temps partiel au moins égal à 3/4 temps, le montant de l'allocation est proratisé.

Si vous êtes un parent isolé (habitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à votre charge) ou le parent d'un enfant handicapé tel que décrit ci-avant, vous avez droit à une allocation dont le montant est majoré de 50% par rapport à celui octroyé pour un congé parental ordinaire.

Les montants peuvent être consultés dans la rubrique « [barèmes](#) » sur www.onem.be.

Allocation plafonnée

Le montant de l'allocation ne peut jamais dépasser le montant du salaire que vous perdez du fait du congé parental corona. Par conséquent, ce montant doit être plafonné pour certaines catégories de travailleurs. Il s'agit des travailleurs isolés et des travailleurs parents d'un enfant handicapé.

Comment est calculé le plafond ?

L'ONEM se base sur 3 données :

votre salaire mensuel de référence (M) qui correspond au tiers du salaire trimestriel de référence du 2^{ème} trimestre 2020 (le salaire trimestriel de référence pris en compte est le salaire qu'un travailleur aurait gagné s'il avait travaillé à temps plein pendant un trimestre complet mais ne correspond pas nécessairement à celui qui figure sur votre fiche de paie. Le salaire mensuel de référence est une notion spécifique utilisée pour la réduction des cotisations sociales. Il s'agit d'un salaire brut duquel ont été retirés des avantages comme, par exemple, le pécule de vacances des ouvriers, la prime de fin d'année,...)

votre régime de travail avant votre congé parental corona (A). Ce régime doit toujours être de 100% pour les travailleurs qui demandent un congé d'1/5 temps et au moins de 75% pour ceux qui demandent un congé à 1/2 temps ;

la réduction de prestations ou la suspension que vous demandez (C) : 20% (1/5) ou 50% (1/2 temps) ou 100% (suspension complète).

Le plafond est obtenu en multipliant ces 3 données.

Exemple 1 : vous travaillez à temps plein. Vous êtes isolé et vous demandez un congé parental corona à temps plein du 01.07.2020 au 30.09.2020. L'allocation s'élève à 2.100 EUR/mois pour une suspension complète (allocation du congé parental ordinaire majorée de 50%). Votre salaire mensuel de référence brut est de 2.000 EUR.

Pour obtenir le plafond, on multiplie : (M) 2.000 EUR X (A) 100% X (C) 100%. On obtient ainsi un montant de 2.000 EUR. L'allocation majorée à 150% de 2.100 EUR sera donc limitée à 2.000 EUR. Votre allocation mensuelle brute pour un congé parental corona sera de 2.000 EUR.

Exemple 2 : vous travaillez à temps plein. Vous êtes isolé et vous demandez un congé parental corona d'1/5 temps du 01.07.2020 au 30.09.2020. L'allocation s'élève à 420 EUR/mois pour une réduction d'1/5 temps (allocation du congé parental ordinaire majorée de 50%). Votre salaire mensuel de référence brut est de 2.000 EUR.

Pour obtenir le plafond, on multiplie : (M) 2.000 EUR X (A) 100% X (C) 20%. On obtient ainsi un montant de 400 EUR. L'allocation majorée à 150% de 420 EUR sera donc limitée à 400 EUR. Votre allocation mensuelle brute pour un congé parental corona sera de 400 EUR.

Exemple 3 : votre régime de travail est de 80% par rapport à un temps plein. Vous êtes isolé et vous demandez un congé parental corona à temps plein du 01.07.2020 au 30.09.2020. L'allocation s'élève à 2.100 EUR/mois pour une suspension complète pour un travailleur à temps plein (allocation du congé parental ordinaire majorée de 50%). Vu votre régime de travail, vous avez droit à 1.680 EUR (80% de cette allocation). Votre salaire mensuel brut est de 1.600 EUR mais votre salaire mensuel de référence brut est de 2.000 EUR vu qu'on tient compte du salaire auquel vous auriez eu droit si vous aviez travaillé à temps plein pendant un trimestre.

Pour obtenir le plafond, on multiplie : (M) 2.000 EUR X (A) 80 % X (C) 100 %. On obtient ainsi un plafond de 1.600 EUR. L'allocation majorée à 150% de 1.680 EUR sera donc limitée à 1.600 EUR. Votre allocation mensuelle brute pour un congé parental corona sera de 1.600 EUR.

Exemple 4 : votre régime de travail est de 80% par rapport à un temps plein. Vous êtes isolé et vous demandez un congé parental corona à ½ temps du 01.07.2020 au 30.09.2020. L'allocation s'élève à 1.050 EUR/mois pour une réduction des prestations à ½ temps pour un travailleur à temps plein (allocation du congé parental ordinaire majorée de 50%). Vu votre régime de travail, vous avez droit à 840 EUR (80% de cette allocation). Votre salaire mensuel brut est de 1.600 EUR mais votre salaire mensuel de référence brut est de 2.000 EUR vu qu'on tient compte du salaire auquel vous auriez eu droit si vous aviez travaillé à temps plein pendant un trimestre.

Pour obtenir le plafond, on multiplie : (M) 2.000 EUR X (A) 80 % X (C) 50 %. On obtient ainsi un plafond de 800 EUR. L'allocation majorée à 150% de 840 EUR sera donc limitée à 800 EUR. Votre allocation mensuelle brute pour un congé parental corona sera de 800 EUR.

Païement de l'allocation plafonnée ?

L'ONEM doit calculer le plafond qui vous est applicable en tant que travailleur isolé ou travailleur parent d'un enfant handicapé. Pour calculer ce plafond, l'ONEM a besoin de données relatives à votre salaire provenant de l'ONSS.

Dès lors, en attendant de pouvoir effectuer le calcul de ce plafond, l'ONEM vous octroie directement une allocation majorée de 25% lors de l'introduction de votre demande. Par la suite, dès que le plafond aura été calculé, l'ONEM vous octroiera le complément auquel vous avez droit.

Est-il possible de demander un congé parental corona si on a déjà épuisé la durée maximale du congé parental ordinaire ?

Oui. Vu que les deux congés sont différents, vous pouvez demander le congé parental corona même si vous avez déjà pris la durée maximale de congé parental ordinaire pour l'enfant au nom duquel vous souhaitez introduire la demande.

Est-il possible de demander un congé parental corona si un congé parental ordinaire est déjà en cours ?

Oui. La réglementation prévoit 2 possibilités permettant de mettre le congé parental ordinaire entre parenthèses pour obtenir, à la place, un congé parental corona.

Dans les 2 cas, le compteur du congé parental ordinaire est temporairement stoppé. En conséquence, le solde pourra être pris ultérieurement dans son intégralité si vous remplissez toutes les conditions.

1. La suspension du congé parental ordinaire

Vous pouvez demander à votre employeur de suspendre votre congé parental ordinaire pour **changer de fraction d'interruption**.

Exemple 1 : vous bénéficiez d'un congé parental ordinaire d'1/5 temps jusqu'au 31.12.2020. Vous pouvez demander à votre employeur de le suspendre pour prendre un congé parental corona à 1/2 temps, du 15.05.2020 au 14.06.2020.

Exemple 2 : vous bénéficiez d'un congé parental ordinaire d'1/10 temps jusqu'au 31.07.2020. Vous pouvez demander à votre employeur de le suspendre pour prendre un congé parental corona d'1/5 temps du 01.05.2020 au 31.07.2020.

2. La conversion du congé parental ordinaire

Vous pouvez demander à votre employeur de convertir votre congé parental ordinaire en congé parental corona. À la différence de la suspension qui permet de changer de fraction, le but de la conversion est de **rester dans la même fraction d'interruption partielle**.

Exemple 1 : vous bénéficiez d'un congé parental ordinaire à 1/2 temps jusqu'au 31.08.2020. Vous pouvez demander à votre employeur de le convertir en congé parental corona à 1/2 temps du 15.05.2020 au 14.06.2020.

Exemple 2 : vous bénéficiez d'un congé parental ordinaire d'1/5 temps jusqu'au 30.10.2020. Vous pouvez demander à votre employeur de la convertir en congé parental corona d'1/5 temps, du 01.05.2020 au 30.09.2020.

Est-il possible de demander un congé parental corona si une **interruption de carrière**, un **crédit-temps** ou un autre congé thématique est déjà en cours ?

Oui. Quelle que soit la forme (interruption complète, à 1/2 temps, d'1/3, 1/4, 1/5 ou 1/10) de l'interruption de carrière, du crédit-temps ou du congé thématique, vous pouvez demander à votre employeur de suspendre la période en cours pour solliciter un congé parental corona.

Vous pouvez suspendre votre interruption de carrière, crédit-temps ou congé thématique pour changer la fraction d'occupation ou solliciter le congé parental corona avec la même fraction d'occupation que votre interruption précédente à ½-temps ou d'1/5 temps.

Exception pour les membres du personnel occupés chez un employeur relevant du champ d'application du crédit-soins flamand :

Une période d'interruption de carrière « ordinaire » déjà approuvée **en vertu de la réglementation fédérale** et octroyée par un employeur relevant du champ d'application du « zorgkrediet » (crédit-soins flamand) prend fin de manière définitive lorsque le membre du personnel passe à un congé parental corona.

Ces membres du personnel ne peuvent donc pas revenir à leur interruption de carrière "normale" initiale ou au système de fin de carrière après leur congé parental corona.

Exemple : vous êtes un parent isolé et vous bénéficiez d'un crédit-temps à ½ temps du 13.07.2020 au 12.07.2021. Vous demandez la suspension de la période du 13.07.2020 au 30.09.2020. La période du 13.07.2020 au 30.09.2020 n'est pas prise en compte dans le crédit-temps. Vous pouvez encore prendre cette période de 2 mois et 17 jours. Vous devez pour cela introduire une nouvelle demande et remplir les conditions.

Faut-il accomplir des formalités pour revenir en interruption de carrière ordinaire ou en crédit-temps ou en congé thématique après le congé parental corona?

Non. À l'issue du congé parental corona (suspension ou conversion du congé parental ordinaire), l'interruption de carrière, le crédit-temps ou le congé thématique recommence automatiquement **jusqu'à la date d'échéance sollicitée à l'origine**. La période initiale n'est donc pas prolongée.

Il ne faut accomplir aucune formalité à l'égard de l'ONEM.

Exemple 1 : vous bénéficiez d'un congé parental ordinaire d'1/5 temps jusqu'au 31.12.2020. Vous demandez à le suspendre pour prendre un congé parental corona à 1/2 temps, du 15.05.2020 au 14.06.2020. Dans ce cas, dès le 15.06.2020, vous récupérez automatiquement et sans formalité votre congé parental ordinaire d'1/5 temps jusqu'au 31.12.2020, ce qui correspond à la fraction et à la date de fin sollicitée à l'origine.

Exemple 2 : vous bénéficiez d'un crédit-temps à mi-temps avec motif jusqu'au 31.12.2020 inclus. Vous demandez à votre employeur de suspendre le crédit-temps pour prendre un congé parental corona à 1/2 temps, du 01.05.2020 au 30.09.2020. Dans ce cas, votre crédit-temps à mi-temps commence automatiquement et sans formalités le 01.10.2020 jusqu'au 31.12.2020 inclus, la date de fin initialement demandée..

Que devient la période pendant laquelle l'interruption de carrière, le crédit-temps ou le congé thématique initial a été suspendu ou pendant laquelle le congé parental ordinaire a été converti ?

En cas de conversion d'un congé parental ordinaire en congé parental corona

La période durant laquelle le congé parental ordinaire a été mise entre parenthèses n'est pas perdue. Le solde intégral du congé parental ordinaire pourra donc être demandé ultérieurement avant les 12 ans de l'enfant (ou 21 ans en cas d'handicap), vu que la période de congé parental corona n'est pas prise en compte pour le crédit du congé parental ordinaire. Vous devez néanmoins introduire une nouvelle demande pour prendre cette "partie convertie".

Cette "partie convertie" doit, en principe, être demandée pour une période continue. Elle peut uniquement être demandée en plusieurs périodes si ces périodes respectent la durée minimale ou les blocs tels que prévus dans les réglementations relatives au congé parental.

En cas de suspension d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps ou d'un congé thématique pour bénéficier d'un congé parental corona

La période durant laquelle vous avez suspendu une période d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de congé thématique n'est pas non plus perdue. La période qui a été suspendue pour bénéficier d'un congé parental corona peut être à nouveau prise ultérieurement même si celle-ci ne satisfait pas à la durée minimale prévue par la réglementation.

Pour prendre cette « partie suspendue », vous devez introduire une nouvelle demande et satisfaire à nouveau aux conditions d'accès.

Cette partie suspendue doit, en principe, être demandée pour une période continue. Elle peut uniquement être demandée en plusieurs périodes si ces périodes respectent la durée minimale ou les blocs (voir à ce sujet les réglementations relatives au crédit-temps, à l'interruption de carrière et aux congés thématiques).

Quelle est la procédure de demande du congé parental corona ?

La procédure se subdivise en 2 étapes distinctes. La demande du congé à l'employeur et, ensuite, la demande de l'allocation d'interruption à l'ONEM.

1. La demande auprès de l'employeur

Vous devez informer l'employeur de votre volonté, par écrit, au moins **3 jours** à l'avance.

Pour cela, vous devez :

- soit, lui envoyer un mail et demander un accusé de réception ;
- soit lui envoyer un courrier recommandé ou lui remettre un écrit avec une copie à signer pour accusé de réception.

Dans cet avertissement écrit, vous devez mentionner les dates de début et de fin ainsi que la fraction d'interruption partielle de la ou des période(s) de congé parental corona souhaitée(s).

Si vous êtes déjà en congé parental ordinaire et que vous voulez passer en congé parental corona, vous devez préciser à l'employeur si vous désirez :

- une suspension pour changer de fraction d'interruption ; dans ce cas vous devez également indiquer quelle fraction vous demandez (1/5, 1/2 temps ou suspension complète)
- une conversion pour rester dans la même fraction d'interruption.

Réponse de l'employeur et formalités liées à l'occupation à temps partiel

L'employeur doit vous répondre, par écrit ou par voie électronique, au plus tard 3 jours ouvrables après l'avertissement écrit que vous lui avez transmis et, en tous cas, avant la prise de cours du congé parental corona demandé. Vous devez accuser réception de la réponse de votre employeur (accord ou refus).

Ce délai de réponse est identique en cas de demande de suspension ou de conversion d'un congé parental ordinaire en congé parental corona.

En cas d'accord, l'horaire et le régime de travail à temps partiel doivent être constatés, par écrit, dans un avenant à votre contrat de travail. Cet avenant doit être conclu pour la durée du congé parental corona.

Convention des parties

Les délais peuvent être raccourcis de commun accord.

2. La demande auprès de l'ONEM

Lorsque vous avez obtenu l'accord de l'employeur, vous devez demander l'allocation d'interruption à l'ONEM.

La demande électronique

Une voie rapide et écologique

La demande de congé parental corona est introduite de préférence en ligne.

Votre employeur doit obligatoirement remplir sa partie en premier via le [site portail de la sécurité sociale](#) et la transmettre à l'ONEM, par Internet.

Après cette première étape, lorsque votre demande est disponible, vous êtes averti par mail. Ce mail contient un lien qui vous dirige vers la page du site portail de la sécurité sociale pour vous permettre de transmettre votre demande à l'ONEM.

Vous recevez un document PDF dans votre e-box qui reprend les données transmises par votre employeur. Si vous n'avez pas la possibilité de compléter votre partie en ligne, vous pouvez imprimer ce document PDF, le compléter, le signer et l'envoyer, par lettre recommandée au bureau de l'ONEM, dont vous dépendez. Vous devez donc activer votre e-Box pour utiliser cette possibilité.

Activer votre «e-Box»

L'application en ligne utilise l'e-Box comme canal de communication. Il est vivement recommandé de l'activer pour recevoir les PDF reprenant toutes les données communiquées à l'ONEM pour votre congé parental Corona.

La procédure simplifiée

Si vous êtes déjà en congé parental ordinaire avec allocations et que vous souhaitez convertir celui-ci en congé parental corona pour le même enfant et dans la même fraction (passage ½ vers ½ ou 1/5 vers 1/5 – impossible pour le passage d'une suspension complète vers une suspension complète), votre employeur peut dans ce cas introduire directement une demande électronique groupée et simplifiée via le site portail de la sécurité sociale, spécifique pour ce type de demande. Vous n'avez alors pas d'autre formalité à accomplir.

La demande papier

Vous pouvez télécharger sur www.onem.be, soit le [formulaire C61 – congé parental corona](#), soit le [formulaire C61 EP – congé parental corona](#) si vous travaillez pour une entreprise publique autonome, c.-à-d. pour Proximus, la SNCB, B-Post ou Skyes,

Vous devez en compléter la partie 1 et votre employeur, la partie 2.

Attention : si vous souhaitez fractionner le congé parental corona et demander plusieurs périodes non consécutives, vous devez remplir un formulaire distinct pour chaque période.

Dûment complété et signé, le formulaire doit être envoyé auprès du bureau de l'ONEM du ressort de votre domicile. Si vous êtes un travailleur frontalier domicilié à l'étranger, le formulaire devra être envoyé auprès du bureau de l'ONEM dans le ressort duquel se trouve la commune de votre employeur belge.

Délai d'introduction

La demande doit être envoyée à l'ONEM au plus tard 2 mois après la date de prise de cours du congé parental corona.

Preuves à tenir à disposition de l'ONEM

Vous devez joindre au formulaire, toutes les attestations concernant le handicap de l'enfant pour lequel le congé parental corona est demandé.

Vous devez garder à disposition toutes les attestations relatives à l'adoption ou à la désignation en tant que parent d'accueil.

Pour le parent adoptif, il s'agit d'une attestation concernant l'adoption.

Pour le parent d'accueil, il s'agit de la preuve du placement par le tribunal ou par un service agréé par la Communauté.

Réponse de l'ONEM

Après traitement de la demande, l'ONEM vous transmet la décision C62. Si toutes les conditions sont remplies, cette décision vous notifie l'octroi de l'allocation d'interruption et son montant.

L'allocation d'interruption est payée mensuellement, à terme échu, sur le compte bancaire que vous avez communiqué ou par assignation postale.

Est-il possible de travailler temporairement pour un employeur d'un secteur vital pendant le congé parental corona ?

Non. Les dispositions spéciales prises pour les secteurs vitaux ne sont pas applicables. Dès lors, vous ne pouvez pas entamer d'activité temporaire rémunérée pour un employeur figurant sur la liste des secteurs vitaux.

Est-il possible de prendre un congé parental corona si je suis occupée chez deux employeurs différents ?

Oui . Vous pouvez prendre un congé parental corona lorsque vous êtes occupé chez 2 employeurs différents si en additionnant les heures chez ces employeurs, vous travaillez au moins aux $\frac{3}{4}$ d'un temps plein si vous souhaitez le congé parental corona à mi-temps et, à plein temps si vous souhaitez le congé parental corona d'1/5 temps.

Demande de congé parental corona

Vous devez utiliser ce formulaire, si vous voulez:

- soit bénéficier d'un congé parental corona à temps plein (réservé aux parents d'un enfant handicapé et aux parents isolés, quel que soit leur régime de travail initial), soit bénéficier d'un congé parental corona à 1/2 temps (si vous êtes occupé au moins à 3/4 d'un temps plein) ou d'1/5 temps (si vous êtes occupé à temps plein) et demander une allocation;
- soit convertir votre congé parental à temps plein (en cours) en congé parental corona à temps plein (réservé aux parents d'un enfant handicapé et aux parents isolés), soit convertir votre congé parental à 1/2 temps (en cours) en congé parental corona à 1/2 temps ou convertir votre congé parental d'1/5 temps (en cours) en congé parental corona d'1/5 temps;
- soit suspendre votre crédit-temps, votre interruption de carrière, votre congé thématique en cours (sous forme de suspension complète ou de réduction des prestations) pour bénéficier d'un congé parental corona à temps plein (réservé aux parents d'un enfant handicapé et aux parents isolés), à 1/2 temps ou d'1/5 temps.

La période pendant laquelle vous bénéficiez d'un congé parental corona n'est pas comptabilisée dans la durée maximum de congé parental ordinaire.

Le congé parental corona peut être demandé pour une période qui ne peut pas dépasser le 30 septembre 2020.

Pour plus d'informations et notamment sur les conditions d'âge de l'enfant, consultez la feuille info T9 Congé parental corona disponible sur www.onem.be.

Qui doit utiliser ce formulaire?

Tous les travailleurs sauf ceux des entreprises publiques autonomes (bpost, Proximus, SNCB et SKEYES).

Attention: les statutaires des administrations et des services publics des Régions et Communautés, des administrations locales et provinciales et de l'enseignement ne peuvent bénéficier d'un congé parental corona que si ce congé a été intégré dans la réglementation de l'entité fédérée concernée.

Qui doit compléter ce formulaire?

Le travailleur doit compléter la PARTIE I et l'employeur la PARTIE II.

Toutes les parties de ce formulaire doivent parvenir ensemble à l'ONEM.

Vous trouverez, à gauche des questions, les informations supplémentaires qui vous aideront à remplir le formulaire.

Renvoyez le formulaire complété:

Comment? Par lettre recommandée

Quand? Au plus tard deux mois après le début du congé parental corona.

Où? Au bureau de l'ONEM de votre domicile (vous trouverez les coordonnées du bureau en introduisant votre code postal dans la rubrique "Chercher un bureau de l'ONEM" en bas de la page d'accueil du site internet: www.onem.be).

Et ensuite? Vous recevrez un document C62 vous informant de la décision du bureau de l'ONEM.

Votre demande de congé parental corona

Le congé parental corona peut être pris pour les enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 12 ans (21 ans en cas de handicap).

La condition d'âge de 21 pour l'enfant handicapé ne s'applique pas dans certaines situations.

Ce congé peut être demandé par les parents adoptifs et par les parents d'accueil.

Consultez la feuille info T9 Congé parental corona disponible sur www.onem.be pour plus d'informations.

Seuls les parents d'un enfant handicapé et les parents isolés peuvent bénéficier d'un congé parental corona à temps plein.

Vous demandez un congé parental corona pour:

(Numéro d'identification du Registre national, nom et prénom de l'enfant pour lequel vous demandez le congé parental corona)

Numéro d'identification du Registre national • • • •

Nom

Prénom

Il s'agit d'un enfant pour lequel j'ai été désigné comme parent d'accueil (par un tribunal ou un service agréé par la communauté compétente).

Non Oui

Il s'agit d'un enfant handicapé.

Non Oui

Joignez les attestations concernant le handicap à cette demande. Gardez à disposition les attestations concernant la désignation comme parent d'accueil (voir feuille info T9 Congé parental corona).

Vous choisissez (ne cochez qu'une seule possibilité)

- un congé parental corona à temps plein
- un congé parental corona à 1/2 temps
- un congé parental corona d'1/5 temps

Vous demandez le congé parental corona (ne cochez qu'une seule possibilité)

- avec allocations
- sans allocations

La durée du congé parental corona

La période doit avoir une date de fin située au plus tard le 30 septembre 2020.

Vous pouvez prendre le congé soit en une période consécutive, soit en un ou plusieurs mois, soit en une ou plusieurs semaines. Si vous souhaitez bénéficier de plusieurs périodes non consécutives, vous devez introduire autant de formulaires que de périodes non consécutives auprès de l'ONEM. Pour les périodes consécutives, vous pouvez en faire la demande au moyen d'un seul formulaire.

Vous demandez le congé parental corona

du • • • •

au • • • • inclus

Votre situation personnelle

Consultez la feuille info relative aux cumuls sur www.onem.be pour plus d'informations.

Exercez-vous une activité salariée accessoire pendant le congé parental corona?

Non Oui

Si oui, indiquez le nombre d'heures par semaine:

... .. h minutes et joignez une copie du contrat.

Attention. Vous perdez le droit aux allocations à partir du moment où vous entamez ou élargissez une activité salariée pendant le congé parental corona. Si vous entamez ou élargissez cette activité, vous devez en avvertir au préalable et par écrit, le bureau de l'ONEM.

Vous êtes considéré comme indépendant si vous devez vous inscrire obligatoirement auprès d'une caisse sociale pour indépendants. Afin de savoir si vous devez vous inscrire comme indépendant, veuillez contacter l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants).

Consultez la feuille info relative aux cumuls sur www.onem.be pour plus d'informations.

Les allocations d'interruption ne sont en principe pas cumulables avec une pension à charge de l'Etat belge ou en vertu d'une loi étrangère.

A titre d'exception, les allocations peuvent être cumulées avec une pension de survie belge dans le régime de pension des travailleurs salariés, des fonctionnaires ou des indépendants pendant une période unique de maximum 12 mois calendrier successifs ou non.

Consultez la feuille info relative aux cumuls sur www.onem.be pour plus d'informations.

Etre isolé signifie que vous cohabitez exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à votre charge. Vous avez droit à une augmentation de votre allocation d'interruption si vous êtes isolé.

Exercez-vous une activité indépendante pendant le congé parental corona comme indépendant pour laquelle une inscription auprès d'une caisse sociale pour indépendants est obligatoire?

Non Oui

Attention. Si vous entamez cette activité, vous devez en avertir au préalable et par écrit, le bureau de l'ONEM.

Percevez-vous des allocations dans le cadre d'une pension?

Non Oui

Date de début: • •

S'agit-il d'une pension de survie?

Non Oui

Souhaitez-vous cumuler vos allocations d'interruption avec le bénéfice d'une pension de survie?

Non Oui

Période de cumul

- du • •
au • • inclus

- du • •
au • • inclus

- du • •
au • • inclus

Périodes de cumul d'allocations sociales (maladie, chômage involontaire, prépension conventionnelle [jusqu'au 31.12.2011], chômage avec complément d'entreprise [depuis le 01.01.2012] ou crédit-temps) déjà prises auparavant:

- du • •
au • • inclus

- du • •
au • • inclus

- du • •
au • • inclus

Etes-vous isolé?

Non Oui

Etes-vous travailleur frontalier français?

Non Oui (Joignez une copie du formulaire 276 FRONT./GRENS. délivré par le Service public fédéral Finances afin d'obtenir l'exonération du précompte professionnel sur l'allocation d'interruption.)

Attention. Vous n'avez plus droit à cette exonération si vous n'êtes plus travailleur frontalier français pendant le congé parental corona. Vous devez en avvertir le bureau de l'ONEM.

Etes-vous résident fiscal de la France, de nationalité exclusivement française et percevez-vous votre rémunération d'un employeur public belge?

Non Oui (Joignez une copie de votre carte d'identité française et du dernier avis d'imposition en France.)

Paiement

Vous trouverez l'IBAN sur vos extraits de compte. Pour un numéro de compte belge, l'IBAN compte 16 caractères, commence par BE suivi de 2 chiffres et de votre numéro de compte actuel.

* A compléter uniquement si l'IBAN ne commence pas par BE.

Quel mode de paiement souhaitez-vous?

Par virement sur le numéro de compte-IBAN

Pas le numéro de votre carte bancaire

.....

* BIC

Si ce compte est au nom d'une tierce personne, mentionnez:
sa qualité (époux, concubin, avocat, ...)

.....
son nom

Par chèque circulaire

Signature

Vous pouvez modifier ultérieurement les données de ce formulaire au moyen de la "Déclaration de modification "Données relatives à l'interruption de carrière / au crédit-temps / au congé thématique" disponible sur www.onem.be.

Vos déclarations sont conservées dans des fichiers informatisés. Vous trouverez de plus amples informations concernant la protection de ces données dans la brochure relative à la protection de la vie privée disponible auprès des bureaux de l'ONEM.

Vous pouvez consulter votre fiche fiscale via votre dossier "Interruption de carrière et crédit-temps" ou en activant votre eBox via www.mysocialsecurity.be.

Vous pouvez également la consulter via www.myminf.be.

N'oubliez pas de signer le formulaire avant de le renvoyer à l'ONEM.

Je déclare que toutes les données figurant sur ce formulaire sont exactes, que les conditions d'octroi de ce congé sont remplies, que je garde toutes les attestations requises à disposition et qu'à défaut, en cas de contrôle, les allocations indûment perçues pourront être récupérées.

Je m'engage à communiquer immédiatement par écrit chaque modification de ces données au bureau de l'ONEM dont mon domicile relève.

J'accepte que ma fiche fiscale soit mise à ma disposition sous forme électronique.

Si je souhaite encore la recevoir sous forme papier, j'en fais la demande auprès du bureau de l'ONEM dont mon domicile relève.

Date

Signature du travailleur

PARTIE II:

à compléter par l'employeur

A REMPLIR EN LETTRES CAPITALES BIEN LISIBLES

En tant qu'employeur, vous devez également respecter les réglementations régionales, communautaires ou sectorielles applicables en matière d'interruption de carrière.

Par la signature de ce formulaire, vous attestez que ces réglementations sont respectées.

L'employeur

Numéro BCE • • •

Nom ou raison sociale

Adresse

Téléphone • • •

A compléter en lettres CAPITALES bien lisibles

E-mail@.....

Secteur (ne cochez qu'une seule possibilité)

Secteur privé

- **Services régionaux ou communautaires**

dépendant de la Communauté flamande

dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles

dépendant de la Communauté germanophone

dépendant de la Région flamande

dépendant de la Région wallonne

dépendant de la Région de Bruxelles-Capitale

- **Administrations locales et provinciales**

(CPAS, hôpital public, maison de repos dépendant d'un CPAS, ...)

dépendant de la Région flamande

dépendant de la Région wallonne

dépendant de la Région de Bruxelles-Capitale

- **Enseignement et centres PMS**

dépendant de la Communauté flamande

dépendant de la Communauté française

dépendant de la Communauté germanophone

- **Universités communautaires**

dépendant de la Communauté flamande

dépendant de la Communauté française

dépendant de la Communauté germanophone

- **Commissions communautaires**

Commission communautaire commune

Commission communautaire française

Commission communautaire flamande

- **Services publics dépendant de l'autorité fédérale**
 - police locale et fédérale
 - parquets et tribunaux
 - collaborateurs politiques de la Chambre et du Sénat
 - autres services publics fédéraux
- **Autres**
 - universités flamandes – Cadre d'intégration
 - institution publique internationale (*Représentation permanente de la Commission européenne, ...*)

.....

Avertissement écrit

J'autorise le travailleur à bénéficier d'un congé parental corona sous la forme (temps plein, 1/2 temps/ 1/5 temps) et pour la/les période(s) indiquées dans la Partie I - rubriques "Votre demande de congé parental corona" et "La durée du congé parental corona".

Le travailleur m'a averti, par écrit, à la date du qu'il veut prendre un congé parental corona.

A compléter uniquement si le travailleur ne bénéficie pas déjà d'un congé parental ordinaire.

Le travailleur était en service depuis au moins 1 mois à la date à laquelle il m'a averti?

Non

Oui

Caractéristiques du congé parental corona

Attention: le régime de travail doit être mentionné en heures et minutes. Aucune déclaration en décimales ou en pourcentage ne sera acceptée.

A compléter quel que soit le secteur dont relève l'employeur sauf s'il s'agit d'une école ou d'un centre PMS

Il s'agit du régime de travail (durée de travail) tel que renseigné dans le contrat de travail / dans le statut (sans tenir compte du congé parental corona).

Avant le début de ce congé parental corona, le travailleur était occupé dans le cadre d'un contrat de travail de / était nommé pour h minutes/semaine.

Si avant le début de ce congé parental corona, le travailleur était déjà en interruption de carrière, veuillez indiquer le nombre d'heures (du contrat de travail conclu / tel que renseigné dans le statut), sans tenir compte du nombre d'heures interrompues.

Le régime de travail à temps plein pour cette catégorie de travailleur est de h minutes/semaine.

Il s'agit du régime de travail (durée de travail) qui tient compte des heures interrompues dans le cadre du congé parental corona demandé.

Pendant le congé parental corona demandé, le travailleur sera occupé dans un régime de travail de h minutes/semaine.

Attention: en cas d'interruption complète, le régime de travail doit être égal à 00h00 minutes/semaine.

A compléter uniquement par les écoles et les centre PMS

Une charge complète comprend h minutes/semaine.

La charge du demandeur avant le congé parental corona était de h minutes/semaine.

La charge du demandeur pendant le congé parental corona sera de h minutes/semaine.

La charge abandonnée est de = h minutes/semaine.

A compléter uniquement en cas d'interruption de carrière partielle (pas en cas d'interruption complète) quel que soit le secteur

Le régime de travail pendant le congé parental est:

Le régime est fixe lorsque la durée des prestations est toujours la même sur une semaine ou sur un cycle de plus d'une semaine.

Le régime est variable lorsque la durée des prestations hebdomadaires est à respecter sur une période de référence.

fixe

étalé sur une semaine

étalé sur un cycle de jours

étalé sur un cycle de semaines

étalé sur un cycle de mois

variable dont la période de référence est de mois

Régime des réductions du temps de travail

Le régime des réductions du temps de travail (R.T.T.) permet à l'employeur d'augmenter le temps de travail moyen. En contrepartie, le travailleur se voit octroyer un nombre de jours de repos compensatoire pour réduction du temps de travail (jours de récupération).

Existe-t-il un régime de réduction du temps de travail (R.T.T. ou équivalent)?

Non Oui

Pendant le congé parental corona, le travailleur bénéficiera-t-il du régime de réduction du temps de travail (R.T.T. ou équivalent)?

Non Oui

Signature

Je déclare que les conditions d'octroi de ce congé sont remplies et qu'à défaut, en cas de contrôle, les allocations indûment perçues pourront être récupérées.

Je déclare avoir pris connaissance de la feuille info E56. Je certifie que les données figurant sur ce formulaire sont exactes et que à défaut, je m'engage à faire l'objet d'éventuelles sanctions pénales.

Je m'engage à communiquer immédiatement par écrit chaque modification de ces données au bureau de l'ONEM dont le domicile de mon travailleur relève.

Date • •

Signature et cachet de l'employeur