

**MINISTÈRE DE L'INTERIEUR  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**19 NOVEMBRE 1992 ET 24 MARS 1993**  
Circulaires. — Congé de maternité personnel  
du secteur provincial et local

Monsieur le Gouverneur,

Suite à la modification de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (cf. également ma circulaire du 16 juillet 1991 relative au même objet), j'ai l'honneur de vous communiquer :

I. La circulaire du 4 décembre 1975 est remplacée par ce qui suit :

Le chapitre IV de la loi sur le travail du 16 mars 1971 consacre à la protection de la maternité est notamment applicable au personnel des provinces et des services publics locaux.

Cette protection de la maternité consiste dans :

- le congé de maternité;
- l'interdiction de révoquer ou de licencier, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement;
- les mesures de protection de la femme durant la grossesse et la période d'allaitement.

1. La durée du congé de maternité.

1.1. L'article 39 de la loi du 16 mars 1971 dispose :

« Article 39. A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. La travailleuse lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date exacte de l'accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquelles elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit des personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, la travailleuse peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'alinéa 3, jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

La travailleuse conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé de paternité pour le travailleur

**MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN  
EN AMBTENARENZAKEN**

**19 NOVEMBER 1992 EN 24 MAART 1993**  
Omzendbrieven. — Bevallingsverlof personeel  
van de provinciale en lokale sector

Mijnheer de Gouverneur,

Ik heb de eer U ten gevolge van de wijziging van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (zie ook mijn brief van 16 juli 1991 betreffende dezelfde aangelegenheid) mede te delen :

I. De omzendbrief van 4 december 1975 wordt vervangen door hetgeen volgt :

Het aan de moederschapsbescherming gewijd hoofdstuk IV van de arbeidswet van 16 maart 1971 is onder meer van toepassing op het personeel van de provincies en de plaatselijke overheidsdiensten.

Deze moederschapsbescherming bestaat uit :

- het bevallingsverlof;
- het verbod tot afzetting of ontslag behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling;
- de maatregelen ter bescherming van de vrouw tijdens de zwangerschaps- en borstvoedingsperiode.

1. De duur van het bevallingsverlof.

1.1. Artikel 39 van de wet van 16 maart 1971 bepaalt :

« Artikel 39. Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. De werkneemster bezorgt hem ten laatste acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling een geneeskundig getuigschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van acht weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de achtste week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen.

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster de verlenging van de arbeidsonderbreking waarop zij krachtens het derde lid recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever :

a) op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste acht weken;

b) op het ogenblik dat zij de verlenging van de arbeidsonderbreking aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

De werkneemster behoudt haar recht op het uitstel van de verlenging van de arbeidsonderbreking wanneer haar kind overlijdt binnen een jaar na zijn geboorte.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de

qui est le père. Le Roi détermine également dans ce cas la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse et le travailleur. »

1.2. Le congé de maternité comprend un congé prénatal de, en principe, maximum (7) sept semaines (six semaines facultatives et une semaine obligatoire) et le congé postnatal de maximum (14) quatorze semaines (huit semaines obligatoires, éventuellement complétées de six semaines de congé facultatif de maternité).

Le congé prénatal prend cours au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, ce congé est prolongé jusqu'à l'accouchement.

1.3. La travailleuse remet à l'employeur au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

1.4. Le congé obligatoire de maternité.

Le congé obligatoire de maternité comprend les sept jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement et les huit semaines qui suivent immédiatement l'accouchement. Pendant cette période, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail. Il ne peut donc être question qu'elle reprenne son service avant l'expiration des huit semaines.

1.5. Le congé facultatif de maternité.

a) En principe, le congé facultatif de maternité dure six semaines au maximum. Il peut être pris au plus tôt à partir de la septième semaine précédant la date normale de l'accouchement.

La faculté est accordée uniquement à la travailleuse. Il dépend de celle-ci seule d'en user ou de ne pas en profiter. Mais si elle décide de demander ce congé, l'employeur n'a pas le droit de s'opposer à ce qu'elle le prenne.

Le congé facultatif peut être pris en tout ou en partie, selon la volonté de la travailleuse. Celle-ci en choisit également la date : il lui est loisible de le placer soit à partir de la septième semaine précédant l'accouchement, soit à l'expiration du congé obligatoire de maternité.

b) Report du congé facultatif de maternité :

Le travailleuse peut reporter le congé de maternité lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de la naissance. Ce report est accordé jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.

Il y a lieu de remettre à l'employeur les attestations suivantes :

1. au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

2. au moment de la demande de prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

En cas de décès de l'enfant dans l'année de la naissance, la travailleuse peut prendre le congé facultatif de maternité (peu de temps) après le décès de l'enfant.

1.6. a) Accouchement après la date prévue de l'accouchement.

Le congé de maternité est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Cette circonstance ne peut avoir pour effet de réduire la durée du congé postnatal obligatoire.

b) Accouchement avant la date prévue de l'accouchement.

— La travailleuse n'a pas le droit de récupérer les jours où elle a travaillé pendant les sept jours de congé obligatoire de maternité précédant l'accouchement.

Le congé postnatal de maternité est limité à maximum huit semaines de congé obligatoire de maternité, éventuellement complétées de maximum six semaines de congé facultatif de maternité.

— Les sept (7) derniers jours de congé de maternité précédant la date réelle de l'accouchement sont considérés comme étant un congé obligatoire de maternité.

2. La rémunération.

A. Les fonctionnaires statutaires.

En vertu de l'arrêté royal du 12 février 1993 (*Moniteur belge* du 5 mars 1993), fixant les dispositions générales relatives à la rémunération par les provinces et les communes de certains agents en

vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben. »

1.2. Het bevallingsverlof omvat een prenataal verlof van in principe maximum (7) zeven weken (zes weken niet-verplicht en één week verplicht) en het postnataal verlof van maximum (14) veertien weken (acht weken verplicht, eventueel aangevuld met zes weken niet-verplicht bevallingsverlof).

Het prenataal verlof gaat in ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. Indien de bevalling plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum wordt dit verlof tot de bevalling verlengd.

1.3. De werkneemster bezorgt de werkgever ten laatste acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling een geneeskundig getuigschrift waaruit deze datum blijkt.

1.4. Het verplicht bevallingsverlof.

Het verplicht bevallingsverlof omvat de zeven dagen voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling en de acht weken onmiddellijk na de bevalling. Gedurende deze periode mag de werkneemster geen arbeid verrichten. Zij mag derhalve geenszins de dienst hervatten vóór het verstrijken van de acht weken.

1.5. Het niet-verplicht bevallingsverlof.

a) In beginsel duurt het niet-verplicht bevallingsverlof ten hoogste zes weken. Het mag ten vroegste worden genomen vanaf de zevende week vóór de normale datum van de bevalling.

Het recht is alleen aan de werkneemster verleend. Het hangt van haar alleen af er al dan niet gebruik van te maken. Maar als zij beslist dat verlof te vragen heeft de werkgever niet het recht zich daartegen te verzetten.

Het niet-verplicht verlof kan, naar goedgevoelen van de werkneemster, geheel of gedeeltelijk worden genomen. Zij ook kiest de datum ervan : het staat haar vrij deze hetzij vanaf de zevende week vóór de bevalling hetzij bij het verstrijken van het verplicht bevallingsverlof te stellen.

b) Uitstel van het niet-verplicht bevallingsverlof :

De werkneemster kan het bevallingsverlof uitstellen wanneer het pasgeboren kind gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf de geboorte in de verpleeginrichting moet opgenomen blijven. Dit uitstel wordt verleend tot het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt.

Aan de werkgever moeten de volgende getuigschriften bezorgd worden :

1. op het ogenblik dat de werkneemster het werk herneemt, een getuigschrift van de verpleeginrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verpleeginrichting opgenomen is sinds ten minste acht weken;

2. op het ogenblik dat zij de verlenging van de arbeidsomkering aanvraagt, een getuigschrift van de verpleeginrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

Wanneer het kind overlijdt binnen het jaar na de geboorte kan de werkneemster het niet-verplicht bevallingsverlof opnemen (korte tijd) na het overlijden van het kind.

1.6. a) Bevalling na de voorziene bevallingsdatum.

Het bevallingsverlof wordt tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd. Dit mag niet tot gevolg hebben dat de duur van het verplicht postnataal verlof wordt ingekort.

b) Bevalling vóór de voorziene bevallingsdatum.

— De werkneemster heeft geen recht op recuperatie van de dagen die zij gewerkt heeft tijdens de zeven dagen verplicht bevallingsverlof vóór de bevalling.

Het postnataal bevallingsverlof is beperkt tot maximum acht weken verplicht bevallingsverlof eventueel aangevuld met maximum zes weken niet-verplicht bevallingsverlof.

— De laatste zeven (7) dagen bevallingsverlof voor de werkelijke bevallingsdatum worden beschouwd als zijnde verplicht bevallingsverlof.

2. De bezoldiging.

A. De statutaire ambtenaren.

Het wordt de provinciale en plaatselijke overheden aangeraden krachtens het koninklijk besluit van 1221993 (*Belgisch Staatsblad* van 5 maart 1993), tot vaststelling van de algemene bepalingen

congé de maternité, il est conseillé aux autorités provinciales et locales d'arrêter un règlement garantissant la rémunération des fonctionnaires statutaires pendant la période du congé de maternité.

Il est également souhaitable que ces autorités décident d'assimiler le congé de maternité à une période d'activité de service permettant à l'agent en congé de maternité de faire valoir ses droits à l'avancement de traitement.

#### B. Les secrétaires et les receveurs.

Pour des raisons d'équité, il se recommande de garantir de manière identique la rémunération des secrétaires et des receveurs.

#### C. Les agents temporaires et contractuels.

— les agents temporaires et contractuels peuvent bénéficier d'une indemnité de maternité pendant toute la période du congé de maternité.

Si l'on veut prendre un repos prénatal, il faut pour prétendre à l'indemnité de maternité, introduire une demande à cet effet auprès de l'organisme assureur. Cette demande doit être accompagnée d'une certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

L'agent qui n'a pas dûment introduit une demande de repos prénatal peut cependant, sous certaines conditions, bénéficier d'indemnités de maternité.

Une période ininterrompue d'incapacité de travail dans les sept semaines qui précèdent l'accouchement est en effet convertie en repos de maternité. Cette incapacité de travail peut prendre cours avant ou dans la période de sept semaines précédant l'accouchement et ne doit pas être liée à la grossesse.

Pour pouvoir bénéficier d'indemnités de maternité pour la période d'incapacité de travail, l'incapacité de travail ne peut être suivie par une reprise du travail (ou une reprise du chômage contrôlé) avant l'accouchement.

Le repos postnatal peut être prolongé de la période au cours de laquelle l'agent a travaillé pendant les six semaines précédant immédiatement le septième jour avant la date réelle de l'accouchement.

Une période d'incapacité de travail ne peut jamais entrer en ligne de compte pour la prolongation du congé postnatal.

L'indemnité de maternité est versée par les organismes assureurs. Cette indemnité s'élève à 82 % de la rémunération brute illimitée pendant le premier mois et à 75 % de la rémunération brute limitée pendant le solde des quinze semaines de congé de maternité.

Si le congé de maternité s'élève à plus de quinze semaines, l'indemnité est limitée à 60 % de la rémunération brute limitée (par ex. au cas où le congé prénatal a duré plus de sept semaines suite à une naissance après la date prévue de l'accouchement).

Il convient enfin de noter que la période de congé de maternité qui se situe dans une période d'incapacité ou d'invalidité primaire n'interrompt pas le cours de cette période.

— Pour la prise en considération de la période du congé de maternité en vue de l'octroi des augmentations intercalaires, il est indiqué de reprendre la même réglementation que celle fixée pour le personnel statutaire.

### 3. La conversion du congé de maternité en congé de paternité.

La durée, les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, le congé de maternité de la mère peut être converti en congé de paternité n'ont jusqu'à présent pas encore été déterminées.

Pour les agents contractuels et temporaires, l'indemnité est toutefois garantie au père si l'employeur accorde, lors du décès de la mère, le congé de paternité à son travailleur, père de l'enfant (arrêté royal du 5 août 1991, *Moniteur belge* du 11 septembre 1991).

Le père de l'enfant qui souhaite épuiser le reste du repos postnatal à la place de la mère est tenu d'introduire une demande à cet effet auprès de l'organisme assureur auquel il est affilié. Cette demande doit être accompagnée d'une copie de l'extrait d'acte de naissance de l'enfant, ainsi que d'une copie de l'extrait d'acte de décès de la mère.

C'est l'organisme assureur auprès duquel est affilié le père qui est chargé du paiement de l'indemnité de congé de paternité.

Cette indemnité est calculée sur base de la rémunération perdue de la mère au début de son repos de maternité.

betreffende de bezoldiging door de provincies en de gemeenten van sommige personeelsleden die met bevallingsverlof zijn, een règlement vast te stellen waarbij de bezoldiging van de statutaire ambtenaren gewaarborgd wordt gedurende de periode van het bevallingsverlof.

Het is eveneens gewenst dat deze overheden beslissen het bevallingsverlof gelijk te stellen met dienstactiviteit op grond waarvan het personeelslid dat met bevallingsverlof is zijn rechten op bevordering tot een hogere wedde kan doen gelden.

#### B. De secretarissen en ontvangers.

Bilijkheidshalve wordt aanbevolen de bezoldiging van de secretarissen en ontvangers op gelijke wijze te waarborgen.

#### C. De tijdelijke en contractuele personeelsleden.

— De contractuele en tijdelijke personeelsleden kunnen een moederschapsuitkering genieten gedurende de gehele periode van het bevallingsverlof.

Indien men met prenatale rust wil gaan moet men, om aanspraak te maken op de moederschapsuitkering, een aanvraag indienen bij de verzekeringsinstelling. Bij die aanvraag moet een doktersattest worden gevoegd met de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het personeelslid dat niet behoorlijk een aanvraag voor prenatale rust heeft ingediend kan nochtans onder bepaalde voorwaarden moederschapsuitkeringen genieten.

Een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid in de zeven weken vóór de bevalling wordt immers omgezet in moederschapsrust. Deze arbeidsongeschiktheid mag een aanvang nemen vóór of in de periode van zeven weken vóór de bevalling en moet geen verband houden met de zwangerschap.

De betrokkene kan slechts moederschapsuitkeringen genieten voor de periode van arbeidsongeschiktheid indien de arbeidsongeschiktheid niet gevolgd wordt door een arbeidshervatting (of een hervatting van gecontroleerde werkloosheid) vóór de bevalling.

De postnatale rust kan worden verlengd met de periode tijdens welke het personeelslid arbeid verricht heeft tijdens de zes weken die onmiddellijk voorafgaan aan de zevende dag vóór de werkeijde datum van de bevalling.

Een periode van arbeidsongeschiktheid kan nooit in aanmerking komen voor de verlenging van het postnataal verlof.

De moederschapsuitkering wordt uitgekeerd door de verzekeringsinstellingen. Deze uitkering bedraagt 82 % van het onbegrensd brutoloon gedurende de eerste maand, 75 % van het begrensd brutoloon gedurende het overige gedeelte van de vijftien weken bevallingsverlof.

Ingeval het bevallingsverlof meer dan 15 weken bedraagt wordt de uitkering beperkt tot 60 % van het begrensd brutoloon (bv. ingeval het prenataal verlof meer dan zeven weken heeft geduurd tengevolge van een geboorte na de voorziene bevallingsdatum).

Tot slot weze opgemerkt dat de periode van bevallingsverlof in een periode van primaire ongeschiktheid of invaliditeit de loop van die periode niet onderbreekt.

— Voor het inaanmerking nemen van de periode van het bevallingsverlof voor het toekennen van de tussentijdse weddeverhogingen is het aangewezen dezelfde regeling als bepaald voor het statutair personeel over te nemen.

### 3. De omzetting van het bevallingsverlof in het vaderschapsverlof.

De duur, de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, het bevallingsverlof van de moeder kan omgezet worden in vaderschapsverlof werden voorsnog niet bepaald.

Voor de contractuele en tijdelijke personeelsleden wordt evenwel de uitkering aan de vader gewaarborgd indien de werkgever, bij het overlijden van de moeder, het vaderschapsverlof verleent aan zijn werknemer, vader van het kind (koninklijk besluit van 5 augustus 1991, *Belgisch Staatsblad* van 11 september 1991).

De vader van het kind die de overblijvende postnatale rust in de plaats van de moeder wenst te nemen, moet daartoe een aanvraag indienen bij de verzekeringsinstelling waarbij hij is aangesloten. Bij die aanvraag moet een kopie worden gevoegd van het uittreksel uit de geboorteakte van het kind, alsook een kopie van het uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder.

Het is de verzekeringsinstelling waarbij de vader is aangesloten die belast is met het uitbetalen van de uitkering wegens vaderschapsverlof.

Deze uitkering wordt berekend op basis van het gederfde loon van de moeder bij het begin van haar bevallingsrust.

II. Suite à la modification de l'article 39 précité de la loi sur le travail, les arrêtés royaux du 18 septembre 1991 (*Moniteur belge* du 22 octobre 1991) ont modifié les arrêtés suivants :

— l'arrêté royal du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle;

— l'arrêté du Régent du 30 avril 1947 fixant le statut des agents temporaires;

— l'arrêté du Régent du 10 avril 1948 portant le statut du personnel ouvrier temporaire.

(N.B. Les deux derniers arrêtés ont été abrogés le 31 décembre 1991 par un arrêté royal du 6 novembre 1991).

Dans ces arrêtés, il a été stipulé que l'absence pour maladie ou infirmité pendant les six semaines immédiatement antérieures au septième jour précédant la date réelle de l'accouchement est convertie en congé de maternité pour la détermination de la position administrative de l'intéressée.

Il est souhaitable que les autorités provinciales et locales qui ont aligné leur statut sur celui des agents de l'Etat, reprennent, *mutatis mutandis*, la même réglementation.

Le Ministre de l'Intérieur,

L. Tobback.

II. Tengevolge van de wijziging van het voormelde artikel 39 van de arbeidswet werden bij de koninklijke besluiten van 18 september 1991 (*Belgisch Staatsblad* 22 oktober 1991) de volgende besluiten gewijzigd :

— het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid;

— het besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van tijdelijk personeel;

— het besluit van de Regent van 10 april 1948 houdende statuut van het tijdelijk werkliedenpersoneel.

(N.B. De twee laatstvermelde besluiten werden door het koninklijk besluit van 6 november 1991 opgeheven op 31 december 1991).

Bij deze besluiten werd bepaald dat de afwezigheid wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens de zes weken die onmiddellijk voorafgaan aan de zevende dag vóór de werkelijke datum van de bevalling, voor het bepalen van de administratieve stand van betrokkene omgezet wordt in bevallingsverlof.

Het is wenselijk dat de provinciale en plaatselijke overheden die hun statuut afgestemd hebben op dit van het rijkspersoneel, *mutatis mutandis*, dezelfde regeling overnemen.

De Minister van Binnenlandse Zaken,

L. Tobback.

## EXECUTIFS — EXECUTIEVEN

### VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

#### MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

##### Departement Leefmilieu en Infrastructuur

#### Vlaams reglement betreffende de milieuvergunning. — Veiligheidsrapportering Lijst van erkende deskundigen

In uitvoering van artikel 11 van het besluit van de Vlaamse Executieve van 6 februari 1991 houdende vaststelling van het Vlaams reglement betreffende de milieuvergunning werden, voor een periode van vijf jaar, als deskundigen voor het opstellen van een veiligheidsrapport erkend :

Naam	Werkgever/ingenieursbureau	Datum erkenningsbesluit
Alderweireldt, Line Buizerdlaan 65 2100 Deurne	Ensim N.V. Noorderlaan 127 2030 Antwerpen	26/02/93
Andries, Marc Willebringsestraat 107 3370 Boutersem	F.P.C. (Fire Protection Consultants N.V.) North Trade Building Noorderlaan 133, bus 1 2030 Antwerpen	04/12/92
Berghmans, Jan Grote Markt 32 2200 Herentals	K.U. Leuven Departement Werktuigkunde Afdeling Toegepaste Mechanika en Energieconversie Celestijnenlaan 300 A 3001 Heverlee	07/01/92
Buekens, A. Domstraat 7 1602 Vlezenbeek	Vrije Universiteit Brussel Pleinlaan 2 1050 Brussel	02/04/92
Cornille, Philippe F. Burvenichstraat 64 9050 Gentbrugge	Ecocare Consultants n.v. Polderdijkweg Hansadok 407 2030 Antwerpen	17/03/93
Debeil, Anna Hof ten Hout 86A 1640 Sint-Genesius-Rode	Debeil-Myren b.v.b.a.	04/11/91
De Rademaeker, Eddy J. Verbovenlei 77 2100 Deurne	Prevention Management International	30/06/92