

**Art. 5.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> novembre 2009 et cesse d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2010.

**Art. 6.** La Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 novembre 2009.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances,  
chargée de la Politique de migration et d'asile,  
Mme J. MILQUET

—  
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 30 décembre 2001, *Moniteur belge* du 31 décembre 2001.

**Art. 5.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 november 2009 en treedt buiten werking op 1 november 2010.

**Art. 6.** De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 november 2009.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,  
Mevr. J. MILQUET

—  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 30 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE ET SERVICE PUBLIC FEDERAL AFFAIRES ETRANGERES, COMMERCE EXTERIEUR ET COOPERATION AU DEVELOPPEMENT

F. 2009 — 3933

[2009/204878]

**16 NOVEMBRE 2009.** — Arrêté royal 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

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

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, l), et dernier alinéa;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'article 99, alinéa 6, remplacé par la loi du 1<sup>er</sup> août 1985 et l'article 107, alinéa 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 22 décembre 1989;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 7 juillet 2009;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, donné le 22 mai 2008;

Vu l'accord de Notre Secrétaire d'Etat du Budget, donné le 27 août 2008;

Vu le protocole n° 8/2 du 17 novembre 2008 du Comité de secteur VII, Affaires étrangères;

Vu l'avis 47.166/1 du Conseil d'Etat, donné le 24 septembre 2009 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Section 1<sup>re</sup>. — Congé parental

**Article 1<sup>er</sup>.** Les membres du personnel de la CTB ont droit, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant :

— ou à trois mois de congé parental dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle, comme prévu à l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 précitée;

— ou à six mois de congé parental dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle, comme prévu à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, lorsque le membre du personnel est occupé à temps plein;

— ou à quinze mois de réduction des prestations d'un cinquième, comme prévu à l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, lorsque le membre du personnel est occupé à temps plein.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUITENLANDSE ZAKEN, BUITENLANDSE HANDEL EN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

N. 2009 — 3933

[2009/204878]

**16 NOVEMBER 2009.** — Koninklijk besluit 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

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

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 7, § 1, derde lid, l), en laatste lid;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 99, zesde lid, vervangen bij de wet van 1 augustus 1985, en artikel 107, eerste lid, vervangen bij de wet van 22 december 1989;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 7 juli 2009;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gegeven op 22 mei 2008;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris van Begroting van 27 augustus 2008;

Gelet op het protocol 8/2 van 17 november 2008 van het sectorcomité VII, Buitenlandse Zaken;

Gelet op advies 47.166/1 van de Raad van State, gegeven op 24 september 2009, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Afdeling 1. — Ouderschapsverlof

**Artikel 1.** De personeelsleden van de BTC hebben, bij de geboorte of adoptie van een kind, recht op :

— hetzij drie maanden ouderschapsverlof in het kader van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan, zoals bedoeld in artikel 100 van voornoemde wet van 22 januari 1985;

— hetzij zes maanden ouderschapsverlof in het kader van de halftijdse onderbreking van de beroepsloopbaan, zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet van 22 januari 1985, wanneer het personeelslid tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling;

— hetzij vijftien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde, zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet van 22 januari 1985, wanneer het personeelslid tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling.

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Le congé parental à temps plein de trois mois peut être fractionné par mois, le congé parental à mi-temps de six mois peut être fractionné par périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre et le congé parental à concurrence d'un cinquième de quinze mois peut être fractionné par périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 2. Le membre du personnel a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au présent article. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois de suspension de l'exécution des prestations de travail est équivalent à deux mois de réduction des prestations à mi-temps et équivalent à cinq mois de réduction des prestations de travail d'un cinquième.

**Art. 3. § 1<sup>er</sup>.** Le travailleur a droit au congé parental en raison, de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire. Dans le cas d'une adoption, le congé doit être pris pendant la 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 son douzième anniversaire.

§ 2. La condition du douzième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. Le douzième anniversaire peut en outre être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 11.

§ 3. Le membre du personnel qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre forme de congé parental pour l'enfant concerné, ne peut plus bénéficier pour ce même enfant des dispositions du présent article.

*Section 2. — Soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade*

**Art. 4. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel a le droit d'interrompre sa carrière de manière complète sur base de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 précitée pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave.

Sur base de l'article 102 de la même loi du 22 janvier 1985, pour la même raison, le membre du personnel occupé dans un régime de travail à temps plein peut également interrompre sa carrière d'un cinquième ou de la moitié.

§ 2. Le membre du personnel qui est occupé dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un membre du personnel occupé à temps plein dans la même entreprise, peut passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est égal à la moitié du nombre d'heures de travail dans un régime de travail à temps plein.

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

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

**Art. 5.** La preuve de la raison de cette interruption de carrière est apportée par le membre du personnel au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que le membre du personnel est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** La possibilité d'interrompre sa carrière de manière complète pour la raison visée dans la présente section est limitée à maximum 12 mois par patient. Les périodes d'interruption peuvent seulement être prises par périodes de minimum un mois et maximum trois mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de douze mois est atteint. Toutefois, la période maximale de douze mois est réduite des périodes d'interruption de carrière complète dont le membre du personnel a déjà bénéficié pour le même patient sur base d'un autre texte légal ou réglementaire d'exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée qui prévoyait ou qui prévoit la même possibilité.

**Art. 2. § 1.** Het voltijds ouderschapsverlof van drie maanden mag worden gesplitst in periodes van één maand, het halftijds ouderschapsverlof van zes maanden mag worden gesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan en het ouderschapsverlof naar rato van één vijfde van vijftien maanden kan worden gesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

§ 2. In het kader van de uitoefening van zijn recht op ouderschapsverlof, heeft het personeelslid de mogelijkheid om gebruik te maken van de verschillende modaliteiten waarin dit artikel voorziet. Bij een vormwijziging moet rekening worden gehouden met het beginsel dat een schorsing van de uitvoering van de arbeidsprestaties met één maand equivalent is met twee maanden vermindering van de halftijdse arbeidsprestaties en met vijf maanden vermindering met één vijfde van de arbeidsprestaties.

**Art. 3. § 1.** De werknemer heeft recht op het ouderschapsverlof naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt. In het kader van de adoptie van een kind, moet het ouderschapsverlof opgenomen worden 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.

§ 2. Aan de voorwaarde van de twaalfde verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof. De twaalfde verjaardag mag bovendien ook overschreden worden in geval van uitstel op vraag van de werkgever en voor zover de schriftelijke verwittiging conform artikel 11 gebeurd is.

§ 3. Het personeelslid dat al een of andere vorm van ouderschapsverlof voor het betrokken kind heeft genoten, komt voor hetzelfde kind niet meer in aanmerking voor de bepalingen van dit artikel.

*Afdeling 2. — Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid*

**Art. 4. § 1.** Het personeelslid kan zijn loopbaan volledig onderbreken op basis van artikel 100 van voornoemde wet van 22 januari 1985 voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte.

Op basis van artikel 102 van voornoemde wet van 22 januari 1985 kan, voor dezelfde reden, het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling eveneens zijn loopbaan met één vijfde of met de helft onderbreken.

§ 2. Het personeelslid dat is tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal wekelijkse arbeidsuren gemiddeld tenminste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal gepresteerde arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming, kan overstappen op een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren in een voltijdse arbeidsregeling.

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

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

**Art. 5.** Het bewijs van de reden voor deze loopbaanonderbreking wordt geleverd door middel van een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

**Art. 6. § 1.** De mogelijkheid om zijn loopbaan volledig te onderbreken omwille van de in deze afdeling bedoelde reden is beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt. De onderbrekingsperiodes kunnen enkel worden opgenomen per periodes van minimum één en maximum drie maanden, al dan niet opeenvolgend, tot het maximum van twaalf maanden is bereikt. Niettemin wordt de maximumperiode van twaalf maanden verminderd met de periodes van volledige loopbaanonderbreking die het personeelslid reeds heeft genoten voor dezelfde patiënt op basis van een andere wettelijke of regelgevende tekst tot uitvoering van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985 die in dezelfde mogelijkheid voorziet.

§ 2. La possibilité de prendre une interruption de carrière partielle, pour la raison visée dans la présente section, est limitée à maximum vingt-quatre mois par patient. Les périodes d'interruption partielle peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum ou de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de vingt-quatre mois est atteint.

§ 3. Toutefois, la période maximum de 24 mois par patient est réduite des périodes d'interruption de carrière partielle dont le membre du personnel a déjà bénéficié pour le même patient sur base d'un autre texte légal ou réglementaire d'exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée qui prévoyait ou qui prévoit la même possibilité.

**Art. 7.** En cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus, la période maximale de l'interruption complète de la carrière professionnelle visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, est portée à 24 mois et la période maximale d'interruption partielle de la carrière professionnelle visée à l'article 7, § 2, est portée à 48 mois lorsque ce membre du personnel est isolé.

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

**Art. 8.** § 1<sup>er</sup>. Est isolé au sens de présent article, le travailleur qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

§ 2. En cas d'application de l'article 8, le travailleur isolé fournit en outre la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que le travailleur, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

§ 3. Pour chaque prolongation d'une période de suspension de l'exécution des prestations de travail ou de réduction des prestations de travail, le travailleur doit à nouveau suivre la même procédure et introduire la ou les attestation(s) requise(s) en vertu du présent arrêté royal.

### Section 3. — Montant de l'allocation

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. Le montant de l'allocation d'interruption accordée aux membres du personnel qui interrompent un régime de travail à temps plein de manière complète dans le cadre des régimes prévus dans le présent arrêté royal, s'élève à 596,27 euros par mois.

Aux membres du personnel qui interrompent un régime de travail à temps partiel, est octroyée par mois une partie du montant prévu dans l'alinéa premier, proportionnelle à la durée de leur prestation dans ce régime à temps partiel.

§ 2. Pour les membres du personnel qui prennent une interruption de carrière partielle dans le cadre des régimes prévus dans le présent arrêté royal, le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :

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

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

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

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

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

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

3° pour les membres du personnel qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires

§ 2. De mogelijkheid inzake gedeeltelijke loopbaanonderbreking omwille van de in deze afdeling bedoelde reden, is beperkt tot maximum vierentwintig maanden per patiënt. De periodes van gedeeltelijke onderbreking kunnen enkel worden opgenomen per periodes van minimum één maand tot maximum drie maanden, al dan niet opeenvolgend, tot het maximum van vierentwintig maanden is bereikt.

§ 3. Niettemin wordt de maximumperiode van vierentwintig maanden per patiënt verminderd met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking die het personeelslid reeds heeft genoten voor dezelfde patiënt op basis van een andere wettekst of regelgevende tekst tot uitvoering van de voornoemde herstellwet van 22 januari 1985 die in dezelfde mogelijkheid voorziet.

**Art. 7.** In geval van zware ziekte van een kind dat hoogstens 16 jaar oud is, wordt, wanneer de personeelslid alleenstaand is, de maximumperiode van de volledige loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 7, § 1, uitgebreid naar 24 maanden en de maximumperiode van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking bedoeld in artikel 7, § 2, uitgebreid naar achtenveertig maanden.

De periodes van schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties kunnen uitsluitend worden opgenomen per al dan niet opeenvolgende periodes van minimum één maand en maximum drie maanden.

**Art. 8.** § 1. In de zin van dit artikel wordt beschouwd als alleenstaande, de werknemer die uitsluitend en daadwerkelijk met één of meerdere van zijn kinderen samenwoont.

§ 2. Wanneer artikel 8 van toepassing is, moet de alleenstaande werknemer bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin middels een attest van de gemeentelijke overheid waaruit blijkt dat de werknemer, op het moment van de aanvraag, uitsluitend en daadwerkelijk met één of meerdere van zijn kinderen samenwoont.

§ 3. Voor elke verlenging van een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsprestaties of van vermindering van de arbeidsprestaties, moet de werknemer opnieuw dezelfde procedure volgen en het (de) krachtens dit koninklijk besluit vereiste attest(en) indienen.

### Afdeling 3. — Bedrag van de uitkering

**Art. 9.** § 1. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering toegekend aan de personeelsleden die een volledige arbeidstijdregeling volledig onderbreken in het kader van de stelsels waarin dit koninklijk besluit voorziet, bedraagt 596,27 euro per maand.

Aan de personeelsleden die hun deeltijdse arbeidsregeling onderbreken, wordt per maand een gedeelte van het in het eerste lid vermelde bedrag toegekend, en zulks in verhouding tot de duur van hun prestatie binnen die deeltijdse arbeidsregeling.

§ 2. Voor de personeelsleden die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking nemen in het kader van de stelsels waarin dit koninklijk besluit voorziet, wordt het maandbedrag van de onderbrekingsuitkering als volgt vastgesteld :

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

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

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

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

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

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

3° voor de personeelsleden die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die zijn tewerkgesteld in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal wekelijkse arbeidsuren, gemiddeld, tenminste gelijk is aan drie vierden van het aantal wekelijkse arbeidsuren dat gemiddeld wordt

prestées en moyenne par un membre du personnel qui est occupé à temps plein dans la même entreprise, et qui passe à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein, à la partie du montant visé au 2° proportionnellement au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

*Section 4. — Dispositions communes.*

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière professionnelle, communique à l'employeur la date à laquelle l'interruption de sa carrière débutera ainsi que sa durée. Il joint à cette communication le formulaire de demande d'allocation visé à l'article 18.

§ 2. En ce qui concerne le congé parental, cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début de l'interruption, à moins que l'employeur n'accepte un délai réduit à la demande de l'intéressé.

En ce qui concerne les soins pour un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade l'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle la communication précitée a été faite.

§ 3. L'employeur complète le formulaire visé à l'article 18 et le remet au membre du personnel.

**Art. 11.** Les allocations visées dans le présent arrêté sont payées par l'Office national de l'Emploi.

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec des revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de la suspension de l'exécution de contrat ou la réduction des prestations de travail.

Dans le cas de la suspension complète de l'exécution du contrat de travail, les allocations d'interruption peuvent également être cumulées avec les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an.

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension à charge de l'Etat belge.

Le droit à l'interruption de carrière sans le paiement d'allocations peut seulement être accordé lorsque :

1° le travailleur bénéficie d'une pension de survie;

2° le travailleur, qui a commencé une activité indépendante, a perdu le droit aux allocations parce qu'il a dépassé le délai d'un an prévu à l'alinéa 2.

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

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

**Art. 13.** Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante ou encore, compte plus d'un an d'activité indépendante.

Le travailleur qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, doit en avertir au préalable le directeur, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

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

gepresteerd door een personeelslid dat in voltijds in dezelfde onderneming is tewerkgesteld, en dat overstapt op een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren in een voltijdse arbeidsregeling, en het gedeelte van het bedrag bedoeld in 2° in verhouding tot het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties worden verminderd.

*Afdeling 4. — Gemeenschappelijke bepalingen*

**Art. 10.** § 1. Het personeelslid dat zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken deelt aan zijn werkgever de datum mede waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen alsook de duur ervan en hij voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkering bedoeld in artikel 18.

§ 2. Voor het ouderschapsverlof gebeurt deze mededeling schriftelijk minstens drie maanden voor aanvang van de onderbreking, tenzij de werkgever op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid gaat de onderbreking in op de eerste dag van de week die volgt op de week waarin voornoemde mededeling werd gedaan.

§ 3. De werkgever vult het in artikel 18 bedoelde formulier in en bezorgt het aan het personeelslid.

**Art. 11.** De in dit besluit bedoelde uitkeringen worden uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

**Art. 12.** § 1. De onderbrekingsuitkeringen kunnen gecumuleerd worden met, hetzij inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat, hetzij uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds werd uitgeoefend gedurende ten minste de drie maanden die de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties voorafgaan.

In geval van een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, kunnen de onderbrekingsuitkeringen tevens worden gecumuleerd met de inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit gedurende een periode van maximum één jaar.

De onderbrekingsuitkeringen kunnen niet gecumuleerd worden met de toekenning van een pensioen ten laste van de Belgische Staat.

Het recht op loopbaanonderbreking zonder uitkeringen kan enkel worden toegekend indien :

1° de werknemer een overlevingspensioen geniet;

2° de werknemer die een zelfstandige activiteit heeft aangevat, het recht op uitkeringen verloren heeft omdat hij de in het tweede lid bedoelde periode van één jaar overschreden heeft.

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

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

**Art. 13.** Het recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren vanaf de dag dat de werknemer die een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde activiteit aanvangt, een bestaande bijkomende activiteit uitbreidt of meer dan één jaar een zelfstandige activiteit uitoefent.

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

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

**Art. 14.** Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les membres du personnel sont emprisonnés.

**Art. 15.** Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, le membre du personnel concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou en Suisse.

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

**Art. 16.** Les montants des allocations mentionnés dans le présent arrêté, sont adaptés conformément à la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Ils correspondent à l'indice pivot 103,14 (base 1996 = 100).

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

**Art. 17.** Les membres du personnel qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption introduisent à cette fin une demande auprès du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel ils résident.

Lorsque le membre du personnel n'a pas de résidence en Belgique la demande doit être introduite auprès du bureau du chômage dans le ressort duquel le siège de la CTB est établi.

Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste et est censée être reçue par le bureau le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

**Art. 18.** La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses compétences, après avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.

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

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

**Art. 19.** Lorsque l'interruption complète des prestations de travail ou de réduction des prestations de travail est prolongée, une nouvelle demande doit être introduite dans le délai prévu à l'article 21.

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. Le passage direct d'une interruption complète à une interruption partielle et vice-versa et le passage d'une forme d'interruption partielle à une autre sont possibles. Pour les délais minimums fixés dans le présent arrêté il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.

§ 2. La CTB peut déterminer des conditions et modalités qui permettent au membre du personnel de reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption complète ou partielle accordée.

**Art. 14.** Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens welke de personeelsleden gevangen zijn gezet.

**Art. 15.** Om uitkeringsonderbrekingen te kunnen genieten, dient het betrokken personeelslid te beschikken over een verblijfplaats in een land dat deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of in Zwitserland.

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

**Art. 16.** De bedragen van de uitkeringen in dit besluit worden aangepast overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Ze stemmen overeen met de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100).

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

**Art. 17.** De personeelsleden die een onderbrekingsuitkering willen genieten, dienen een aanvraag in te dienen bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waar zij verblijven.

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

De aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief te worden verzonden en wordt geacht ontvangen te zijn door het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

**Art. 18.** De aanvraag moet gebeuren met de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgelegd worden door de Minister bevoegd voor Tewerkstelling en Arbeid, na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

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

De aanvraagformulieren kunnen worden verkregen bij het werkloosheidsbureau.

**Art. 19.** Wanneer de volledige onderbreking van de arbeidsprestaties of van de vermindering van de arbeidsprestaties wordt verlengd, moet een nieuwe aanvraag worden ingediend binnen de termijn bedoeld in artikel 21.

**Art. 20.** § 1. Een volledige loopbaanonderbreking kan rechtstreeks aansluiten op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en vice versa en een vorm van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan rechtstreeks aansluiten op een andere. Voor de in dit besluit vastgestelde minimumtermijnen wordt dan rekening gehouden met alle periodes.

§ 2. Het BTC kan de voorwaarden en modaliteiten bepalen die het mogelijk maken dat het personeelslid zijn ambt terug opneemt vooraleer de toegekende periode van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking verstreken is.

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

**Art. 21.** Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, parviennent au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis sont reçus en dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur réception.

**Art. 22.** Le directeur de l'ONEm compétent prend toute décision en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations d'interruption dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations d'interruption au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

**Art. 23.** Préalablement à toute décision d'exclusion des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu. Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

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

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions de la section 3;

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

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

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

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

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

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

Le directeur peut renoncer à la récupération lorsque :

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

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

Le travailleur peut introduire un recours contre la décision du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, sous peine d'annulation, endéans les trois mois après la notification auprès du tribunal du travail compétent.

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

**Art. 21.** Het recht op uitkeringen gaat in op de dag vermeld op de aanvraag tot uitkeringen, wanneer het werkloosheidsbureau alle vereiste documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangt, binnen de termijn van twee maanden die ingaat de dag na de dag vermeld op de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld na het verstrijken van voornoemde termijn worden ontvangen, gaat het recht op uitkeringen pas in op de dag van ontvangst ervan.

**Art. 22.** De bevoegde RVA-directeur neemt alle beslissingen inzake toekenning of uitsluiting van het recht op onderbrekingsuitkeringen, na de nodige onderzoeken en nasporingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een onderbrekingsuitkeringskaart waarvan het model en de inhoud worden vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze kaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na afgifte ervan ter post.

**Art. 23.** Alvorens hij een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen neemt, roept de directeur de werknemer op teneinde hem te horen. De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in verband met zijn verweermiddelen :

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

2° in geval van terugvordering ten gevolge van de toekenning van een uitkeringsbedrag dat niet overeenstemt met de bepalingen uit afdeling 3;

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

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

Behoudens gevallen van overmacht wordt slechts éénmaal uitstel verleend.

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

Het personeelslid kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen onderbrekingsuitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven ter kennis van de betrokken werknemer gebracht en dient te vermelden voor welke periode er wordt teruggevorderd alsook welk bedrag wordt teruggevorderd.

De directeur kan afzien van de terugvordering wanneer :

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

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

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

**Art. 24.** Les inspecteurs sociaux et les contrôleurs sociaux de l'inspection des lois sociales sont désignés comme fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du chapitre 4, section 5, de la loi du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales et de ses arrêtés d'exécution.

**Art. 25.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 26.** Nos Ministres de l'Emploi et de la Coopération au développement sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 16 novembre 2009.

ALBERT

Par le Roi :

La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances,  
chargée de la Politique de Migration et d'Asile,

Mme J. MILQUET

Le Ministre de la Coopération au Développement,  
C. MICHEL

—  
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :

Arrêté-loi du 28 décembre 1944, *Moniteur belge* du 30 décembre 1944.

Loi du 22 janvier 1985, *Moniteur belge* du 24 janvier 1985.

**Art. 24.** De sociaal inspecteurs en de sociaal controleurs van de Inspectie van de sociale wetten worden aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de toepassing van hoofdstuk 4, afdeling 5, van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

**Art. 25.** Dit besluit treedt in werking de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 26.** Onze Minister van Werk en Onze Minister van Ontwikkelingssamenwerking zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 16 november 2009.

ALBERT

Van Koningswege :

De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
belast met het Migratie- en asielbeleid,

Mevr. J. MILQUET

De Minister van Ontwikkelingssamenwerking,  
C. MICHEL

—  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Besluitwet 28 december 1944, *Belgisch Staatsblad* van 30 december 1944.

Wet van 22 januari 1985, *Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985.

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
SECURITE SOCIALE

F. 2009 — 3934

[2009/205427]

**28 OCTOBRE 2009.** — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970, l'article 30, alinéa 1<sup>er</sup>;

Vu l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 27 décembre 2004;

Vu la proposition du Conseil scientifique institué au sein du Fonds des maladies professionnelles, donnée le 29 janvier 2008;

Vu l'avis du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles, donné le 12 novembre 2008;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 18 mars 2009;

Vu l'accord du Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 22 juillet 2009;

Vu l'avis 47.146/1/V du Conseil d'Etat, donné le 8 septembre 2009, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre des Affaires sociales et de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** A l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 27 décembre 2004, le numéro de code « 1.305.06 Asthme professionnel provoqué par une hypersensibilité spécifique due à des substances qui ne figurent pas dans d'autres rubriques » est remplacé par les numéros de code :

« 1.305.06.01 Asthme professionnel provoqué par une hypersensibilité spécifique due à des substances qui ne figurent pas dans d'autres rubriques;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
SOCIALE ZEKERHEID

N. 2009 — 3934

[2009/205427]

**28 OKTOBER 2009.** — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wetten betreffende de preventie van de beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970, artikel 30, eerste lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 december 2004;

Gelet op het voorstel van de Wetenschappelijke Raad bij het Fonds voor de beroepsziekten, gegeven op 29 januari 2008;

Gelet op het advies van het Beheerscomité van het Fonds voor de beroepsziekten, gegeven op 12 november 2008;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 18 maart 2009;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting d.d. 22 juli 2009;

Gelet op advies 47.146/1/V van de Raad van State, gegeven op 8 september 2009, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Sociale zaken en de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** In artikel 1 van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 december 2004, wordt het codenummer "1.305.06 Astma op basis van specifieke overgevoeligheid, veroorzaakt door stoffen die niet onder andere rubrieken zijn opgenomen" vervangen door de codenummers :

"1.305.06.01 Astma op basis van specifieke overgevoeligheid, veroorzaakt door stoffen die niet onder andere rubrieken zijn opgenomen;