

De parameters van deze coëfficiënt mogen niet bij elkaar opgeteld worden.

Gezien om gevoegd te worden bij het koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende de subsidiëring van de actoren van de niet-gouvernementele samenwerking.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Ontwikkelingssamenwerking,  
J.-P. LABILLE

Les paramètres de ce coefficient ne sont pas cumulatifs entre eux.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 25 avril 2014 concernant la subvention des acteurs de la coopération non gouvernementale.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de la Coopération au Développement,  
J.-P. LABILLE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN  
EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2014/202144]

12 MEI 2014. — Koninklijk besluit 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

FILIP, Koning der Belgen,

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

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

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 99, zesde lid, vervangen bij de wet van 1 augustus 1985 en gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 en de wet van 21 februari 2010;

Gelet op het voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling inzake duurzame ontwikkeling uit te voeren, waarbij besloten is dat een effectbeoordeling niet vereist is;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 27 februari 2013;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gegeven op 18 april 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 7 juni 2013;

Gelet op het protocol nr. 110 van 16 januari 2014 van Sectorcomité IV "Economische Zaken";

Gelet op advies nr. 55.445/1 van de Raad van State, gegeven op 21 maart 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

*Afdeling I. — Ouderschapsverlof*

**Artikel 1.** De contractuele personeelsleden van de Ombudsdienst voor Energie hebben, bij de geboorte of adoptie van een kind, recht op :

- hetzij 4 maanden ouderschapsverlof in het kader van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan, zoals bedoeld in artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

- hetzij 8 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 20 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.

Het recht op een onderbrekingsuitkering in hoofde van de contractuele personeelsleden die de vierde maand of een ander gelijkwaardig regime opnemen wordt slechts toegekend voor kinderen geboren of geadopteerd vanaf 8 maart 2012.

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

[2014/202144]

12 MAI 2014. — Arrêté royal 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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 1), inséré par la loi du 22 janvier 1985, remplacé par la loi du 10 août 2001 et modifié par la loi du 22 décembre 2003, et dernier alinéa;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant les dispositions sociales, l'article 99, alinéa 6, remplacé par la loi du 1<sup>er</sup> août 1985 et modifié par l'arrêté royal n<sup>o</sup> 424 du 1<sup>er</sup> août 1986 et la loi du 21 février 2010;

Vu l'examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence concernant le développement durable, concluant qu'une évaluation d'incidence n'est pas requise;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 27 février 2013;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'emploi, donné le 18 avril 2013;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 7 juin 2013;

Vu le protocole n<sup>o</sup> 110 du 16 janvier 2014 du Comité de secteur IV "Affaires économiques";

Vu l'avis n<sup>o</sup> 55.445/1 du Conseil d'Etat, donné le 21 mars 2014 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

*Section 1<sup>er</sup>. — Congé parental*

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

- ou à 4 mois de congé parental dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle, comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant les dispositions sociales;

- ou à 8 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 20 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.

Le droit à une allocation d'interruption en ce qui concerne les membres du personnel contractuel qui bénéficient d'un quatrième mois ou d'un autre régime équivalent n'est octroyé que pour les enfants nés ou adoptés à partir du 8 mars 2012.

**Art. 2. § 1.** Het voltijds ouderschapsverlof van vier maanden mag worden gesplitst in periodes van één maand, het halftijds ouderschapsverlof van acht maanden mag worden gesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan en het ouderschapsverlof naar rato van één vijfde van twintig 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 contractueel 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.** Het contractueel personeelslid 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 het contractueel personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft, die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt de leeftijdsgrens vastgesteld op 21 jaar.

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

§ 3. Het contractueel 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.

**Art. 4.** De aanvraagprocedure voor ouderschapsverlof wordt behandeld in afdeling IV.

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

**Art. 5. § 1.** Het contractueel 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 contractueel personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling eveneens zijn loopbaan met een vijfde of met de helft onderbreken.

§ 2. In afwijking van de vorige paragraaf, kan het contractueel personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal wekelijkse arbeidsuren gemiddeld ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld aantal gepresteerde arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld in dezelfde dienst, 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 contractueel 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 behandelende 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. 6.** Het bewijs van de reden voor deze loopbaanonderbreking wordt geleverd door middel van een attest afgeleverd aan het contractueel personeelslid door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het contractueel personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

**Art. 7. § 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 12 maanden is bereikt. Niettemin wordt de maximumperiode van

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Le congé parental à temps plein de quatre mois peut être fractionné par mois, le congé parental à mi-temps de huit 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 vingt mois peut être fractionné par périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

§ 2. Le membre du personnel contractuel 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 membre du personnel contractuel 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 membre du personnel contractuel a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

§ 2. La condition du douzième et du vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

§ 3. Le membre du personnel contractuel 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.

**Art. 4.** La procédure de demande de congé parental est visée à la section IV.

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

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel contractuel 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 contractuel occupé dans un régime de travail à temps plein peut également interrompre sa carrière d'un cinquième ou de la moitié.

§ 2. Par dérogation au paragraphe précédent, le membre du personnel contractuel 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 le même service, 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 contractuel 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. 6.** La preuve de la raison de cette interruption de carrière est apportée par le membre du personnel contractuel au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant le membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que le membre du personnel contractuel est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

**Art. 7. § 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 12 mois est atteint. Toutefois, la période maximale de 12 mois est

12 maanden verminderd met de periodes van volledige loopbaanonderbreking die het contractueel personeelslid reeds heeft genoten voor dezelfde patiënt op basis van een andere wettekst of regelgevende tekst tot uitvoering van de voornoemde herstelwet van 22 januari 1985 die in dezelfde mogelijkheid voorzorg of voorziet.

§ 2. De mogelijkheid inzake gedeeltelijke loopbaanonderbreking omwille van de in deze afdeling bedoelde reden, is beperkt tot maximum 24 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 24 maanden is bereikt.

§ 3. Niettemin wordt de maximumperiode van 24 maanden per patiënt verminderd met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking die het contractueel personeelslid reeds heeft genoten voor dezelfde patiënt op basis van een andere wettekst of regelgevende tekst tot uitvoering van de voornoemde herstelwet van 22 januari 1985 die in dezelfde mogelijkheid voorzorg of voorziet.

§ 4. De aanvraagprocedure voor loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid wordt behandeld in afdeling IV.

**Art. 8.** Ingeval van zware ziekte van een kind dat hoogstens 16 jaar oud is, wordt, wanneer het contractueel personeelslid alleenstaand is, de maximumperiode van de volledige loopbaanonderbreking bedoeld in art. 7 § 1 uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking bedoeld in art. 7, § 2, uitgebreid naar 48 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. 9. § 1.** In de zin van artikel 8 wordt beschouwd als alleenstaande, het contractueel personeelslid dat uitsluitend en daadwerkelijk met één of meerdere van zijn kinderen samenwoont.

§ 2. Wanneer artikel 8 van toepassing is, moet het alleenstaande contractueel personeelslid bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin middels een attest van de gemeentelijke overheid waaruit blijkt dat het personeelslid, 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 het contractueel personeelslid opnieuw dezelfde procedure volgen en het (de) krachtens dit koninklijk besluit vereiste attest(en) indienen.

**Art. 10.** In afwijking van de duur van minimum één maand, zoals vermeld in artikelen 7 en 8 kan het contractueel personeelslid voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, zijn beroepsloopbaan volledig onderbreken voor een duur van één week, eventueel verlengbaar met één week.

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

De door het eerste lid geboden mogelijkheid staat open voor :

- het contractueel personeelslid dat ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er mee samenwoont;
- het contractueel personeelslid dat samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

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

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

De volledige onderbreking van de beroepsloopbaan kan genomen worden voor een periode die het mogelijk maakt de minimumduur van een maand te bereiken wanneer het contractueel personeelslid aansluitend op de in het eerste lid bedoelde volledige onderbreking zijn recht bedoeld in artikel 5 wenst uit te oefenen voor hetzelfde zwaar zieke kind.

réduite des périodes d'interruption de carrière complète dont le membre du personnel contractuel 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.

§ 2. La possibilité de prendre une interruption de carrière partielle, pour la raison visée dans la présente section, est limitée à maximum 24 mois par patient. Les périodes d'interruption partielle peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum ou de 3 mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 24 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 contractuel 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.

§ 4. La procédure de demande d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille qui souffre d'une maladie grave, est visée à la section IV.

**Art. 8.** 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'art. 7 § 1<sup>er</sup> est portée à 24 mois et la période maximale d'interruption partielle de la carrière professionnelle visée à l'art. 7, § 2, est portée à 48 mois lorsque ce membre du personnel contractuel 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. 9. § 1<sup>er</sup>.** Est isolé au sens de présent article, le membre du personnel contractuel qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

§ 2. En cas d'application de l'article 8, le membre du personnel contractuel 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 membre du personnel, 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 membre du personnel contractuel doit à nouveau suivre la même procédure et introduire la ou les attestation(s) requise(s) en vertu du présent arrêté royal.

**Art. 10.** Par dérogation à la durée minimale d'un mois mentionnée dans les articles 7 et 8, le membre du personnel contractuel peut, pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave, interrompre complètement sa carrière professionnelle pour une durée d'une semaine, éventuellement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

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

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

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

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

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

L'interruption complète de la carrière professionnelle peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimum d'un mois lorsque le membre de personnel contractuel, immédiatement après l'interruption complète visée à l'alinéa premier, souhaite exercer le droit prévu à l'article 5 pour le même enfant gravement malade.



Het bewijs van de reden voor deze loopbaanonderbreking wordt geleverd door middel van een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek kind, waaruit blijkt dat het contractueel personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan het zwaar ziek kind.

Het bewijs van hospitalisatie van het kind wordt geleverd door een attest van het betrokken ziekenhuis.

Wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, kan worden afgeweken van de voormelde termijn in artikel 12, § 2, tweede lid. In dat geval bezorgt het contractueel personeelslid zo spoedig mogelijk een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind waaruit het onvoorzienbaar karakter van de hospitalisatie blijkt. Deze mogelijkheid geldt ook ingeval het verlof verlengd wordt met een week.

#### Afdeling III. — Bedrag van de uitkering

**Art. 11.** § 1. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering toegekend aan de contractuele personeelsleden die een voltijdse arbeidstijdregeling volledig onderbreken in het kader van de stelsels waarin dit koninklijk besluit voorziet, bedraagt 596,27 euro per maand.

Aan de contractuele 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 contractuele 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 overheidsdienst en dat overstapt op een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling, 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 contractuele personeelsleden die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt vastgesteld als volgt:

1° voor de personeelsleden die hun arbeidsprestaties met een 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, ten minste gelijk is aan drie vierden van het aantal wekelijkse arbeidsuren dat gemiddeld wordt gepresteerd door een personeelslid dat voltijds in dezelfde overheidsdienst 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, het gedeelte van het bedrag bedoeld in 2° in verhouding tot het aantal uren waarmee de arbeidsprestaties worden verminderd.

#### Afdeling IV. — Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. 12.** § 1. Het contractueel 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 20.

§ 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.

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 de l'enfant gravement malade, certifiant que le membre du personnel contractuel est disposé à assister ou donner des soins à l'enfant gravement malade.

La preuve de l'hospitalisation de l'enfant est apportée par une attestation de l'hôpital concerné.

Lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement prévu dans l'article 12, § 2, deuxième alinéa. Dans ce cas, le membre du personnel contractuel fournit, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation. Cette possibilité vaut également dans le cas où le congé est prolongé d'une semaine.

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

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. Le montant de l'allocation d'interruption accordée aux membres du personnel contractuel 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 EUR par mois.

Aux membres du personnel contractuel 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 contractuel 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 101,14EUR. Pour le membre du personnel qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant de 101,14 EUR est remplacé par 136,01 EUR;

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

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 le même service public 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, la partie du montant visé au 2° proportionnelle 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 contractuel 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 EUR;

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

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 prestées en moyenne par un membre du personnel qui est occupé à temps plein dans le même service public, 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° proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

#### Section IV. — Dispositions communes

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel contractuel 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 20.

§ 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. De werkgever vult het in artikel 20 bedoelde formulier in en bezorgt het aan het contractueel personeelslid.

**Art. 13.** De in dit besluit bedoelde uitkeringen worden uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

**Art. 14.** § 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° het contractueel personeelslid een overlevingspensioen geniet;

2° het contractueel personeelslid dat 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 betrekking 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. 15.** Het recht op onderbrekingsuitkeringen gaat verloren vanaf de dag dat het contractueel personeelslid dat een onderbrekingsuitkering geniet om het even welke bezoldigde activiteit aanvangt, een bestaande bijkomende activiteit uitbreidt of meer dan één jaar een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het contractueel personeelslid dat niettemin een in het eerste lid bedoelde activiteit uitoefent, dient de bevoegde RVA-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. 16.** Het recht op onderbrekingsuitkeringen wordt geschorst gedurende de periode tijdens welke een contractueel personeelslid gevangen is gezet.

**Art. 17.** 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 het contractueel personeelslid 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 eengeemaakte Europese betaalruimte, of per circulaire cheque. De eventuele onkosten van uitgifte zijn ten laste van het contractueel personeelslid.

**Art. 18.** § 1. De bedragen van de uitkeringen in dit besluit worden aangepast overeenkomstig de wet van 2 augustus 1971 wet 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).

§ 3. L'employeur complète le formulaire visé à l'article 20 et le remet au membre du personnel contractuel.

**Art. 13.** Les allocations visées dans le présent arrêté sont payées par l'Office national de l'Emploi.

**Art. 14.** § 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 membre du personnel contractuel bénéficie d'une pension de survie;

2° le membre du personnel contractuel, 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. 15.** Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le membre du personnel contractuel 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 membre du personnel contractuel qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, doit en avertir au préalable le directeur de l'ONEM compétent, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

Le 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.

**Art. 16.** Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle le membre du personnel contractuel est emprisonné.

**Art. 17.** 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 membre du personnel contractuel 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 membre du personnel contractuel.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Les montants des allocations dans le présent arrêté, sont adaptés conformément la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Ils sont liés à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100).

De eurogedeelten 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.

§ 2. Wanneer het bedrag van de uitkering, berekend overeenkomstig de bepalingen van § 1 een fractie uitgedrukt in cent omvat, wordt het tot op de cent hoger of lager afgerond al naar gelang de fractie al dan niet 0,5 bedraagt.

**Art. 19.** De contractuele 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 contractueel personeelslid geen verblijfplaats in België heeft, dient de aanvraag te worden ingediend bij het werkloosheidsbureau van het ambtsgebied waar de zetel van de Ombudsdienst voor Energie gevestigd is.

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

**Art. 20.** 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 het contractueel personeelslid bij zijn aanvraag dient te voegen.

De aanvraagformulieren kunnen worden verkregen bij het werkloosheidsbureau.

**Art. 21.** 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 23.

**Art. 22.** § 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. De leden van het College van de Ombudsdienst voor Energie kunnen de voorwaarden en modaliteiten bepalen die het mogelijk maken dat het contractueel personeelslid zijn ambt terug opneemt vooraleer de toegekende periode van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking verstreken is.

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

**Art. 24.** 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 het contractueel personeelslid. Deze brief wordt geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na afgifte ervan ter post.

Les fractions d'euro 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.

§ 2. Lorsque le montant de l'allocation calculé conformément aux dispositions du § 1<sup>er</sup> comporte une fraction de cent, il est arrondi au cent supérieur ou inférieur selon que la fraction atteint ou n'atteint pas 0,5.

**Art. 19.** Les membres du personnel contractuel 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 contractuel n'a pas de résidence en Belgique la demande doit être introduite auprès du bureau du chômage dans le ressort duquel le siège Service de médiation de l'énergie est établi.

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

**Art. 20.** 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 membre du personnel contractuel doit joindre à sa demande.

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

**Art. 21.** 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 23.

**Art. 22.** § 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. Les membres du Collège du Service de médiation de l'énergie peuvent déterminer des conditions et modalités qui permettent au membre du personnel contractuel de reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption complète ou partielle accordée.

§ 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 différents périodes minimales prévues par le présent arrêté doivent être remboursées à l'Office national de l'Emploi.

**Art. 23.** Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, sont envoyés au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis, sont envoyés en dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur envoi.

**Art. 24.** 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 membre du personnel contractuel par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

**Art. 25.** Alvorens hij een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen neemt, roept de directeur het contractueel personeelslid op teneinde het te horen. Het personeelslid moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in verband met zijn verweermiddelen:

1° wanneer de beslissing tot uitsluiting het gevolg is van een werkhervatting, een pensionering of een beëindiging van de arbeids-overeenkomst, 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 III;

3° wanneer het personeelslid schriftelijk heeft medegedeeld dat het niet wenst te worden gehoord.

Indien het personeelslid de dag van de oproeping verhinderd is, mag het vragen dat het verhoor wordt verschoven naar een latere datum die niet later mag vallen dan 15 dagen na de datum die voor het eerste verhoor was vastgesteld.

Behoudens gevallen van overmacht wordt slechts eenmaal uitstel verleend.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in geval van overmacht, door het werkloosheidsbureau worden ontvangen uiterlijk de dag vóór de dag waarop het personeelslid 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 het betrokken personeelslid 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 het personeelslid, dat geen vereiste aangifte heeft gedaan of deze laattijdig heeft gedaan, bewijst dat het te goeder trouw heeft gehandeld en dat het recht zou hebben gehad op uitkeringen indien het tijdig zijn aangifte zou hebben gedaan.

Het personeelslid 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. 26.** Het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is gemachtigd om geheel of gedeeltelijk af te zien van de nog terug te betalen bedragen overeenkomstig de artikelen 171 tot en met 174, met uitzondering van artikel 173, 5°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

**Art. 27.** De regels die gelden inzake toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering geleden ook voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn tevens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

**Art. 28.** Dit besluit treedt in werking de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 29.** De minister bevoegd voor Energie en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 12 mei 2014.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke Kansen,

Mevr. J. MILQUET

De Minister van Werk,

Mevr. M. DE CONINCK

De Staatssecretaris voor Energie,

M. WATHELET

**Art. 25.** Préalablement à toute décision d'exclusion des allocations, le directeur convoque le membre du personnel contractuel aux fins d'être entendu. Cependant, le membre du personnel 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 III;

3° lorsque le membre du personnel 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 membre du personnel 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 membre du personnel 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 membre du personnel, 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 membre du personnel peut introduire un recours contre la décision du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, sous peine d'annulation, endéans les 3 mois après la notification auprès du tribunal du travail compétent.

**Art. 26.** Le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi est autorisé à renoncer en tout ou en partie aux sommes restant à rembourser, conformément aux articles 171 à 174 inclus, à l'exception de l'article 173, 5°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

**Art. 27.** Les règles applicables en matière de contrôle de l'application de la réglementation du chômage sont également applicables en matière de contrôle de l'application des dispositions visées par le présent arrêté. Les agents compétents pour ce contrôle, sont également compétents pour le contrôle de l'application des dispositions du présent arrêté.

**Art. 28.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*

**Art. 29.** Le ministre qui a l'Energie dans ses attributions et le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 12 mai 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de l'Intérieur et de l'Egalité des chances,

Mme J. MILQUET

La Ministre de l'Emploi,

Mme M. DE CONINCK

Le Secrétaire d'Etat à l'Energie,

M. WATHELET