

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2020/42812]

17 JULI 2020. — **Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool en het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het ouderschapsverlof met een tiende, de flexibilisering van de loopbaanonderbreking, de loopbaanonderbreking voor mantelzorg en het corona-ouderschapsverlof en het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding wat het corona-ouderschapsverlof betreft**

Rechtsgrond(en)

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet rechtspositie gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, artikel 77, eerste lid, en artikel 80, eerste lid, gewijzigd bij de decreten van 28 april 1993, 13 juli 2001, 19 juli 2013 en 16 juni 2017;
- het decreet rechtspositie gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, artikel 51, eerste lid, en artikel 54, eerste lid, gewijzigd bij de decreten van 13 juli 2001, 19 juli 2013 en 16 juni 2017;
- het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, artikel 21, § 1, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;
- het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, artikel 142, eerste lid en artikel 144, gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017;
- de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2013, artikel V.84, V.86 en V.259, § 1;
- het decreet van 7 juli 2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie, artikel 17 en 20.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 16 april 2020.
- De gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs, heeft protocol nr. 154 gesloten op 13 mei 2020.
- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor de basiseducatie, vermeld in het decreet van 23 januari 2009 tot oprichting van onderhandelingscomités voor de basiseducatie en voor het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs, heeft protocol nr. 103 gesloten op 13 mei 2020.
- Het Vlaams Onderhandelingscomité voor het Hoger Onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent, vermeld in de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, heeft protocol nr. 104 gesloten op 13 mei 2020.
- De Raad van State heeft advies 67.563/1 gegeven op 8 juli 2020, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand. Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

HOOFDSTUK 1. — *Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool*

Artikel 1. In artikel 1/1 van het besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het eerste lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“Voor de toepassing van het in hoofdstuk 2, afdeling 2, subafdeling 3 vermelde ouderschapsverlof wordt onder gedeeltelijke loopbaanonderbreking ook het voor een tiende onderbreken van de beroepsloopbaan verstaan.”;

2° er wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Bij een onderbreking van de beroepsloopbaan met een tiende blijft het personeelslid een opdracht van 90% vervullen aan de hogeschool, aan meerdere hogescholen of aan andere onderwijsinstellingen. De nog te verrichten prestaties worden afgerond naar de hogere eenheid.”.

Art. 2. Aan artikel 13 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2018, wordt een vijfde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De onderbreking van de beroepsloopbaan met een tiende kan worden opgenomen in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van veertig maanden. In afwijking van het eerste lid is de onderbreking met een tiende geen recht. Het hogeschoolbestuur kan deze opnamevorm weigeren. Het hogeschoolbestuur deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.”.

Art. 3. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 9 november 2018, wordt een artikel 13/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 13/1. In afwijking van artikel 13, tweede lid, kan de periode van vier maanden, na akkoord van het hogeschoolbestuur, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud daarvan. Het hogeschoolbestuur kan die opnamevorm weigeren. Het hogeschoolbestuur deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterende gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo in overleg met het hogeschoolbestuur op te nemen. Het hogeschoolbestuur kan de opname van het saldo met maximaal 1 academiejaar en uiterlijk tot de in artikel 14 vermelde leeftijd uitstellen omwille van de continuïteit van het onderwijs of de dienstverlening.

In afwijking van artikel 13, derde lid, kan de periode van acht maanden, na akkoord van het hogeschoolbestuur, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud daarvan. Het hogeschoolbestuur kan die opnamevorm weigeren. Het hogeschoolbestuur deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in maanden, het resterende gedeelte een maand bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo in overleg met het hogeschoolbestuur op te nemen. Het hogeschoolbestuur kan de opname van het saldo met maximaal 1 academiejaar en uiterlijk tot de in artikel 14 vermelde leeftijd uitstellen omwille van de continuïteit van het onderwijs of de dienstverlening.

Art. 4. In artikel 14, tweede lid van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, wordt tussen de zinsnede “de kinderbijslag,” en het woord “wordt” de zinsnede “of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag,” ingevoegd.

Art. 5. In artikel 17 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 6 ingevoegd, die luidt als volgt:

“De gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar wordt geschorst op het ogenblik dat het personeelslid het recht doet gelden op een loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen of voor het hervatten van het werk binnen de periode van 16 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 ingevolge de coronacrisis.”

Art. 6. In hoofdstuk II, afdeling 2 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2018, wordt een subafdeling 3/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Subafdeling 3/1 - Loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof

Art. 14/1. Tijdens de periode die loopt van 1 mei 2020 tot en met 30 juni 2020 kan een personeelslid corona-ouderschapsverlof opnemen om voor zijn kind te zorgen. Het personeelslid kan :

1° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking, op voorwaarde dat het personeelslid belast is met een of meer betrekkingen die samen ten minste 75% van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties;

2° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

In afwijking van het eerste lid kunnen nieuwe aanvragen voor corona-ouderschapsverlof ingaan vanaf 11 mei 2020.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van het hogeschoolbestuur.

Art. 14/2. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen:

1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;

2° naar aanleiding van de adoptie van zijn kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

3° door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar als het kind een gehandicapt kind is.

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

Art. 14/3. De opname van het corona ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één week, een veelvoud daarvan of een kalendermaand.

Art. 14/4. § 1. Een personeelslid dat conform subafdeling 2, 3 of 4 van dit besluit of conform hoofdstuk 3, afdeling 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn hogeschoolbestuur, die loopbaanonderbreking of dat zorgkrediet omzetten in het corona-ouderschapsverlof.

Als de loopbaanonderbreking of dat zorgkrediet een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§ 2. Een personeelslid dat conform subafdeling 2, 3 of 4 van dit besluit of conform hoofdstuk 3, afdeling 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet zijn loopbaan volledig onderbreekt of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn hogeschoolbestuur, die loopbaanonderbreking of dat zorgkrediet schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.

Als de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

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

Art. 14/5. § 1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het corona-ouderschapsverlof, doet een aanvraag bij zijn hogeschoolbestuur overeenkomstig de volgende bepalingen:

1° het personeelslid brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn hogeschoolbestuur hiervan schriftelijk op de hoogte;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door het hogeschoolbestuur, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door het hogeschoolbestuur;

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

§ 2. Het hogeschoolbestuur geeft het personeelslid schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Het geeft binnen dezelfde termijn zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van de loopbaanonderbreking in corona-ouderschapsverlof of met de schorsing van de loopbaanonderbreking in toepassing van artikel 14/4.

§ 3. De onderbrekingsuitkering wordt aangevraagd met toepassing van de ter zake geldende federale regels.

De omzetting van de loopbaanonderbreking en de schorsing van de loopbaanonderbreking, zoals voorzien in artikel 14/4, worden schriftelijk meegeedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening."

Art. 7. Aan artikel 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 en 12 oktober 2012, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan bij de opname van een volledige loopbaanonderbreking de minimumduur van de onderbrekingsperiodes, na akkoord van het hogeschoolbestuur, ingekort worden tot één van de volgende periodes:

- 1° één week;
- 2° twee weken;
- 3° drie weken.

Als het resterend gedeelte van de maximumperiode van de onderbreking na de toepassing van het eerste lid minder bedraagt dan één maand, heeft het personeelslid het recht om dat volledige saldo zonder akkoord van het hogeschoolbestuur op te nemen."

Art. 8. In hoofdstuk II, afdeling 2 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 november 2018, wordt een subafdeling 4/1, die bestaat uit artikel 16/2 en 16/3, ingevoegd, die luidt als volgt:

"Subafdeling 4/1. – Loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Art. 16/2. Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben het recht om hun loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor mantelzorg conform artikel 100^{ter} en 102^{ter} van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

In het eerste lid wordt verstaan onder erkend mantelzorger: de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

Art. 16/3. Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon.

Het recht op volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal zes maanden over de gehele beroepsloopbaan. Het recht op gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van dit artikel moet rekening gehouden worden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking."

Art. 9. In artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 september 2013, 30 augustus 2016 en 9 november 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 4, derde lid wordt punt 1° opgeheven;
- 2° in paragraaf 4, vierde lid wordt de zinsnede "1° en" opgeheven.
- 3° er wordt een paragraaf 6 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§ 6. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om mantelzorg te verstrekken, deelt dat mee aan zijn hogeschoolbestuur. Hij voegt bij die mededeling het bewijs van de erkenning van zijn hoedanigheid als mantelzorger.

De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van mantelzorg begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip, na akkoord van het hogeschoolbestuur.

Het hogeschoolbestuur vult het formulier, vermeld in artikel 16, § 2, van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, in, en overhandigt het aan het personeelslid."

HOOFDSTUK 2. — Wijzigingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

Art. 10. In artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wordt een paragraaf 5/2 ingevoegd, die luidt als volgt:

"§ 5/2. De gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 55 jaar of vanaf de leeftijd van vijftig jaar indien artikel 9, § 3, § 4 of § 5 van toepassing is, wordt geschorst op het ogenblik dat het personeelslid het recht doet gelden op een loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen of voor het hervatten van het werk binnen de periode van 16 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 ingevolge de coronacrisis.

Art. 11. In artikel 21 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

"§ 1. Om uitzonderlijke familiale redenen kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft, van de inrichtende macht de toelating krijgen om zijn ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking is verstreken.

De opzegging moet worden gericht aan de inrichtende macht. Voor de personeelsleden van de inspectie wordt deze opzegging via hiërarchische weg gericht aan de Vlaamse Regering."

2° paragraaf 4 en paragraaf 5 worden opgeheven.

Art. 12. Artikel 22 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 22. De personeelsleden hebben recht op ouderschapsverlof om voor hun kind te zorgen. Ze hebben daarvoor één van de volgende opties:

1° hun beroepsloopbaan volledig onderbreken in periodes van een maand of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van vier maanden;

2° hun beroepsloopbaan halftijds onderbreken in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van acht maanden;

3° hun beroepsloopbaan met een vijfde onderbreken, in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van twintig maanden;

4° hun beroepsloopbaan met een tiende onderbreken, in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan, met een maximumduur van veertig maanden, na akkoord van de inrichtende macht. Als de inrichtende macht weigert, deelt de inrichtende macht die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

De personeelsleden hebben de mogelijkheid om bij het opnemen van hun ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende opnamevormen, vermeld in het eerste lid. Bij een wijziging van opnamevorm wordt rekening gehouden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenstemt met twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking of met vijf maanden loopbaanonderbreking met een vijfde of met tien maanden loopbaanonderbreking met een tiende.

Als een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof eindigt binnen een periode van zeven kalenderdagen voor een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie of eindigt gedurende een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, en het personeelslid neemt een nieuwe periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof gedurende diezelfde vakantie of binnen een periode van 7 kalenderdagen na diezelfde vakantie, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode of een deel ervan, beschouwd als een afwezigheid voor verminderde prestaties. In dat geval mag de duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties van zestig maanden overschreden worden waarop het betrokken personeelslid aanspraak kan maken krachtens de reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op dat personeelslid. Met behoud van de berekeningswijze van de geldelijke anciënniteit voor tijdelijke personeelsleden met het recht op uitgestelde bezoldiging, komen de voormelde dagen wel in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit en worden ze niet meegerekend om de duur te bepalen van de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft.

Art. 13. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 november 2017, wordt een artikel 22/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 22/1. In afwijking van artikel 22, eerste lid, 1°, kan de periode van vier maanden, na akkoord van de inrichtende macht van de instelling of instellingen of het centrum of de centra waar hij werkt, volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud daarvan. De inrichtende macht kan die opnamevorm weigeren. De inrichtende macht deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterende gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo zonder akkoord van de inrichtende macht op te nemen.

In afwijking van artikel 22, eerste lid, 2°, kan de periode van acht maanden, na akkoord van de inrichtende macht volledig of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud daarvan. De inrichtende macht kan die opnamevorm weigeren. De inrichtende macht deelt die gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Als in geval van een gedeeltelijke opsplitsing in maanden, het resterende gedeelte een maand bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dat saldo zonder akkoord van de inrichtende macht op te nemen.”

Art. 14. In artikel 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 en 6 september 2013, worden paragraaf 1, paragraaf 3 en paragraaf 4 opgeheven.

Art. 15. In artikel 24, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt tussen de zinsnede “de kinderbijslag,” en het woord “geldt” de zinsnede “of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag,” ingevoegd.

Art. 16. In artikel 25 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt punt 1° opgeheven;

2° aan het tweede lid, 3° wordt de zinsnede “, of dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag” toegevoegd;

3° in het derde lid wordt de zinsnede “1° en” opgeheven.

Art. 17. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 november 2017, wordt een artikel 25/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 25/1. “De personeelsleden die voor 1 september 2020 een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof hebben opgenomen, blijven voor de opname van ouderschapsverlof voor datzelfde kind ressorteren onder de regelgeving die van kracht was voor die datum, met uitzondering van de periodes die genomen werden op basis van artikel 25/5, § 3.”

Art. 18. In hoofdstuk 3 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een afdeling 1/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 1/1. Loopbaanonderbreking voor corona-ouderschapsverlof

Art. 25/2. Tijdens de periode die loopt van 1 mei 2020 tot en met 30 juni 2020 kan een personeelslid corona-ouderschapsverlof opnemen om voor zijn kind te zorgen. Het personeelslid kan:

1° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking, op voorwaarde dat het personeelslid belast is met een of meer betrekkingen die samen ten minste 75% van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties;

2° ofwel zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid een ambt met volledige prestaties uitoefent.

In afwijking van het eerste lid kunnen nieuwe aanvragen voor corona-ouderschapsverlof ingaan vanaf 11 mei 2020.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen met akkoord van de inrichtende macht van de instelling of instellingen of het centrum of de centra waar hij werkt.

Art. 25/3. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen:

1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;

2° naar aanleiding van de adoptie van zijn kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

3° door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar als het kind een gehandicapt kind is.

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

Art. 25/4. De opname van het corona-ouderschapsverlof gebeurt met een periode van één kalendermaand of een veelvoud daarvan. Als de opname van een corona-ouderschapsverlof met een kalendermaand niet mogelijk is, dan kan het personeelslid de resterende duur corona-ouderschapsverlof opnemen, met een week of een veelvoud ervan.

Art. 25/5. § 1. Een personeelslid dat conform afdeling 1, 2 of 3 van hoofdstuk 3 van dit besluit of conform hoofdstuk 3, afdeling 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet zijn loopbaan onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn inrichtende macht die loopbaanonderbreking of dat zorgkrediet omzetten in het corona-ouderschapsverlof.

Als de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet conform artikel 1, 2 of 3 van hoofdstuk 3 van dit besluit of conform hoofdstuk 3, afdeling 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§ 2. Een personeelslid dat conform afdeling 1, 2 of 3 van hoofdstuk 3 van dit besluit of conform hoofdstuk 3, afdeling 3 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet zijn loopbaan volledig onderbreekt of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt tot een halftijdse betrekking of zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt door zijn prestaties te verminderen met een vijfde, kan, met akkoord van zijn inrichtende macht, die loopbaanonderbreking of dat zorgkrediet schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.

Als de loopbaanonderbreking of het zorgkrediet een voorziene duurtijd heeft die langer is dan die van het corona-ouderschapsverlof, dan wordt die loopbaanonderbreking of dat zorgkrediet onmiddellijk na afloop van het corona-ouderschapsverlof hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

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

Art. 25/6. § 1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het corona-ouderschapsverlof, doet een aanvraag bij zijn inrichtende macht overeenkomstig de volgende bepalingen:

1° het personeelslid brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn inrichtende macht hiervan schriftelijk op de hoogte;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de inrichtende macht, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de inrichtende macht;

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

§ 2. De inrichtende macht geeft het personeelslid schriftelijk zijn akkoord binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Hij geeft binnen dezelfde termijn zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van de loopbaanonderbreking in corona-ouderschapsverlof of met de schorsing van de loopbaanonderbreking in toepassing van artikel 25/5

§ 3. De onderbrekingsuitkering wordt aangevraagd met toepassing van de ter zake geldende federale regels.

De omzetting van de loopbaanonderbreking en de schorsing van de loopbaanonderbreking, zoals voorzien in artikel 25/5, worden schriftelijk meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening."

Art. 19. In artikel 27 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, 12 juni 2015 en 21 april 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

2° er worden een paragraaf 3 en een paragraaf 4 toegevoegd, die luiden als volgt:

"§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan bij opname van een volledige loopbaanonderbreking de minimumduur van de onderbrekingsperiodes, na akkoord van de inrichtende macht, ingekort worden tot één van de volgende periodes:

1° één week;

2° twee weken;

3° drie weken.

Als het resterende gedeelte van de maximumperiode van de onderbreking na de toepassing van het eerste lid minder bedraagt dan één maand, heeft het personeelslid het recht om het saldo zonder akkoord van de inrichtende macht op te nemen.

§ 4. Als een periode van loopbaanonderbreking voor medische bijstand eindigt binnen een periode van zeven kalenderdagen voor een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie of eindigt gedurende een herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie, en het personeelslid neemt een nieuwe periode van loopbaanonderbreking voor medische bijstand gedurende diezelfde vakantie of binnen een periode van zeven kalenderdagen na diezelfde vakantie, dan wordt de tussenliggende vakantieperiode of een deel ervan, beschouwd als een afwezigheid voor verminderde prestaties. In dat geval mag de duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties van zestig maanden overschreden worden waarop het betrokken personeelslid aanspraak kan maken krachtens de reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op dat personeelslid. Met behoud van de toepassing van de berekeningswijze van de geldelijke anciënniteit voor tijdelijke personeelsleden met het recht op uitgestelde bezoldiging, komen de voormelde dagen wel in aanmerking voor de

berekening van de geldelijke anciënniteit en worden ze niet meegerekend om de duur te bepalen van de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft.”.

Art. 20. Artikel 30 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 30. De onderbrekingsperiode voor een volledige of een gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen kan alleen opgenomen worden in een periode van één maand. Die periode kan twee keer worden verlengd met één maand.”.

Art. 21. In hoofdstuk 3 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 april 2017, wordt een afdeling 3/1, die bestaat uit artikel 31/1 tot en met 31/3, ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 3/1. Loopbaanonderbreking voor mantelzorg

Art. 31/1. Personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon, hebben recht op loopbaanonderbreking voor mantelzorg conform artikel 100^{ter} en 102^{ter} van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Ze hebben daarvoor een van de volgende opties:

1° hun loopbaan volledig onderbreken;

2° hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken tot een halftijdse betrekking;

3° hun loopbaan gedeeltelijk onderbreken door hun prestaties te verminderen met een vijfde, op voorwaarde dat het personeelslid aangesteld is in een ambt met volledige prestaties.

In het eerste lid wordt verstaan onder erkend mantelzorger: de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

Art. 31/2. Een personeelslid heeft recht op één maand voltijdse loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon of twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking per zorgbehoevende persoon.

Het recht op volledige loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal zes maanden over de gehele beroepsloopbaan. Het recht op gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor mantelzorg bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voor de toepassing van dit artikel moet rekening gehouden worden met het principe dat één maand volledige loopbaanonderbreking overeenkomt met twee maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Art. 31/3. Het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om mantelzorg te verstrekken, deelt dat mee aan de inrichtende macht van de instelling of instellingen of het centrum of de centra waar hij werkt, met uitzondering van de personeelsleden van de inspectie, die dat meedelen aan de Vlaamse Regering .

De loopbaanonderbreking voor het verstrekken van mantelzorg begint de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip, na akkoord van de inrichtende macht of van de Vlaamse Regering voor de personeelsleden van de inspectie.

De inrichtende macht vult het formulier, vermeld in artikel 16, § 2 van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra, in en overhandigt het aan het personeelslid.”.

Art. 22. Artikel 32 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 32. De loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen en voor mantelzorg is een recht.

De volgende vormen van loopbaanonderbreking zijn geen recht:

1° de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende;

2° de loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof die wordt opgenomen conform artikel 22/1;

3° de loopbaanonderbreking voor medische bijstand die wordt opgenomen conform artikel 27, § 3.”.

Art. 23. In artikel 33 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 april 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zinsnede “De volledige loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen” vervangen door de zinsnede “De volledige loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg”;

2° in het tweede lid wordt de zinsnede “De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen” vervangen door de zinsnede “De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg”;

3° er worden een derde en een vierde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

“De gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof met een tiende kan worden genomen op voorwaarde dat het personeelslid:

1° aangesteld is in een ambt met volledige prestaties;

2° een of meer betrekkingen blijft uitoefenen die samen negen tiende van het aantal prestatie-eenheden omvatten die vereist zijn voor een ambt met volledige prestaties. De nog te verrichten prestaties moeten altijd worden afgerond naar de hogere eenheid, naargelang van het geval, tot een volledige lestijd of tot een volledig uur.

Voor de toepassing van het derde lid, 2°, wordt het aantal prestatie-eenheden waarvoor het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, ook in aanmerking genomen. Als het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking op het ogenblik dat het een gedeeltelijke loopbaanonderbreking krijgt, worden voor de loopbaanonderbreking eerst die prestatie-eenheden in aanmerking genomen waarvoor het personeelslid ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking en waarvoor het niet gereffecteerd of wedertewerkgesteld is.”.

Art. 24. In artikel 34 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, wordt de zinsnede “voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen” vervangen door de zinsnede “voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg”.

Art. 25. In artikel 35 van hetzelfde besluit wordt de zinsnede “voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand of voor palliatieve zorgen” vervangen door de zinsnede “voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor palliatieve zorgen of voor mantelzorg”.

Art. 26. In artikel 36 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2013, wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

“§ 1. Om uitzonderlijke familiale redenen kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft, van de inrichtende macht de toelating krijgen om zijn ambt opnieuw op te nemen of opnieuw volledig uit te oefenen vooraleer de periode van loopbaanonderbreking is verstreken.

De opzegging moet worden gericht aan de inrichtende macht. Voor de personeelsleden van de inspectie wordt deze opzegging via hiërarchische weg gericht aan de Vlaamse Regering.”

Art. 27. In artikel 36/1 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012, wordt de zinsnede “de artikelen 22, 26 en 29” vervangen door de zinsnede “artikel 22, 26, 29 en 31/1”.

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding*

Art. 28. In artikel 6, eerste lid van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 augustus 2016 betreffende het zorgkrediet voor de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding wordt tussen de zinsnede “afdeling 2” en de woorden “van het besluit” de zinsnede “en afdeling 3” ingevoegd.

HOOFDSTUK 4. — *Slotbepalingen*

Art. 29. Dit besluit treedt in werking op 1 september 2020, met uitzondering van

1° artikel 20, dat uitwerking heeft met ingang van 1 februari 2017;

2° artikel 4, artikel 15 en artikel 16, die uitwerking hebben met ingang van 31 december 2018;

3° artikel 5 en artikel 10:

a) de schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar voor het opnemen van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen heeft uitwerking met ingang van 2 september 2016

b) de schorsing van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar voor het hervatten van het werk in gevolge van de coronacrisis heeft uitwerking met ingang van 16 maart 2020 en treedt buiten werking op 30 juni 2020;

4° artikel 6, 18 en artikel 28, die uitwerking hebben met ingang van 1 mei 2020 en buiten werking treden op 30 juni 2020.

Art. 30. De Vlaamse minister, bevoegd voor onderwijs en vorming, is belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 17 juli 2020.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
J. JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,
B. WEYTS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2020/42812]

17 JUILLET 2020. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 mai 2002 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de l'École supérieure de Navigation et l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 septembre 2011 relatif à l'interruption de carrière des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves, en ce qui concerne le congé parental à 1/10 temps, la flexibilisation de l'interruption de carrière, l'interruption de carrière pour aide de proximité, et le congé parental corona et l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 août 2016 relatif au crédit-soins pour les membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves, en ce qui concerne le congé parental corona

Fondement juridique

Le présent arrêté est fondé sur :

- le décret du 27 mars 1991 sur le statut en enseignement communautaire, les articles 77, alinéa premier, et 80, alinéa premier, modifiés par les décrets des 28 avril 1993, 13 juillet 2001, 19 juillet 2013 et 16 juin 2017 ;

- le décret du 27 mars 1991 sur le statut en enseignement subventionné, les articles 51, alinéa premier, et 54, alinéa premier, modifiés par les décrets des 13 juillet 2001, 19 juillet 2013 et 16 juin 2017 ;

- le décret du 1 décembre 1993 relatif à l'inspection et à l'encadrement des cours philosophiques, l'article 21, § 1, inséré par le décret du 8 mai 2009 ;

- le décret du 8 mai 2009 relatif à la qualité de l'enseignement, les articles 142, premier alinéa et 144, modifiés par le décret du 16 juin 2017 ;

- le Code de l'Enseignement supérieur du 11 octobre 2013, sanctionné par le décret du 20 décembre 2013, les articles V.84, V.86 et V.259, § 1 ;

- le décret du 7 juillet 2017 relatif au statut des membres du personnel de l'éducation de base, les articles 17 et 20.

Formalités

Les formalités suivantes ont été remplies :

- L'Inspection des Finances a donné son avis le 16 avril 2020.

- La réunion commune du Comité sectoriel X, de la sous-section Communauté flamande de la section 2 du Comité des services publics provinciaux et locaux et du comité coordinateur de négociation, visé au décret du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné a conclu le protocole n° 154 le 13 mai 2020.

- Le comité flamand de négociation pour l'éducation de base, visé au décret du 23 janvier 2009 portant création de comités de négociations pour l'éducation de base et pour le Centre flamand d'Aide à l'Éducation des Adultes, a conclu le protocole n° 103 le 13 mai 2020.

- Le comité flamand de négociation pour l'enseignement supérieur et l'hôpital universitaire de Gand, visé au Code de l'Enseignement supérieur du 11 octobre 2013, a conclu le protocole n° 104 le 13 mai 2020.

- Le Conseil d'État a donné son avis 67.563/1 le 8 juillet 2020, en application de l'article 84, § 1, alinéa premier, 2° des lois sur le Conseil d'État coordonnées le 12 janvier 1973.

Initiateur

Le présent arrêté est proposé par le ministre flamand de l'Enseignement, des Sports, du Bien-Être des Animaux et du Vlaamse Rand.

Après délibération,

LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

CHAPITRE 1^{er}. — *Modifications de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 mai 2002 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de l'École supérieure de Navigation*

Article 1^{er}. Dans l'article 1/1 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 mai 2002 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de l'École supérieure de Navigation, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 septembre 2011, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa premier est complété par la phrase suivante :

« Pour l'application du congé parental visé au chapitre 2, section 2, sous-section 3, l'interruption partielle de carrière comprend également l'interruption de la carrière professionnelle à 1/10 temps. » ;

2° il est ajouté un quatrième alinéa, libellé comme suit :

« Lors d'une interruption de la carrière professionnelle à 1/10 temps, le membre du personnel continue à exercer une charge de 90 % dans l'institut supérieur, dans plusieurs instituts supérieurs ou dans d'autres établissements d'enseignement. Les prestations restant à accomplir sont arrondies à l'unité supérieure. ».

Art. 2. À l'article 13 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 novembre 2018, il est ajouté un alinéa cinq ainsi rédigé :

« L'interruption de la carrière professionnelle à 1/10 temps doit être prise en périodes de 10 mois ou d'un multiple de 10 mois, avec une durée maximale de quarante mois. Par dérogation au premier alinéa, l'interruption à 1/10 temps ne constitue pas un droit. La direction de l'institut supérieur peut refuser cette forme d'interruption. La direction de l'institut supérieur notifie par écrit au membre du personnel cette décision motivée. ».

Art. 3. Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 novembre 2018, est inséré un article 13/1, énoncé comme suit :

« Art. 13/1. Par dérogation à l'article 13, deuxième alinéa, la période de quatre mois peut, avec l'accord de la direction de l'institut supérieur, être entièrement ou partiellement divisée en périodes d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. La direction de l'institut supérieur peut refuser cette forme d'interruption. La direction de l'institut supérieur notifie par écrit au membre du personnel cette décision motivée. Si, en cas de subdivision partielle en semaines, la partie restante est inférieure à quatre semaines, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde en accord avec la direction de l'institut supérieur. La direction de l'institut supérieur peut reporter la prise du solde au maximum d'une année académique et au plus tard jusqu'à l'âge visé à l'article 14, pour des raisons de continuité de l'enseignement ou de prestation de services.

Par dérogation à l'article 13, troisième alinéa, la période de huit mois peut, avec l'accord de la direction de l'institut supérieur, être entièrement ou partiellement divisée en périodes d'un mois ou d'un multiple d'un mois. La direction de l'institut supérieur peut refuser cette forme d'interruption. La direction de l'institut supérieur notifie par écrit au membre du personnel cette décision motivée. Si, en cas de subdivision partielle en mois, la partie restante s'élève à un mois, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde en accord avec la direction de l'institut supérieur. La direction de l'institut supérieur peut reporter la prise du solde au maximum d'une année académique et au plus tard jusqu'à l'âge visé à l'article 14, pour des raisons de continuité de l'enseignement ou de prestation de services. ».

Art. 4. Dans l'article 14, deuxième alinéa, du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 octobre 2012, entre le membre de phrase « familiales, » et les mots « la limite », est inséré le membre de phrase « ou en l'octroi d'au moins neuf points dans chacun des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales, ».

Art. 5. Dans l'article 17 du même arrêté, il est inséré un paragraphe 6, rédigé comme suit :

« L'interruption partielle de carrière à partir de 50 ou 55 ans est suspendue à partir du moment où le membre du personnel fait valoir son droit à une interruption de carrière pour soins palliatifs, ou pour la reprise du travail dans la période allant du 16 mars 2020 au 30 juin 2020 en raison de la crise du coronavirus. ».

Art. 6. Dans le chapitre II, section 2 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 novembre 2018, il est inséré une sous-section 3/1 ainsi rédigée :

« Sous-section 3/1 - Interruption de carrière pour congé parental corona »

Art. 14/1. Pendant la période du 1 mai 2020 au 30 juin 2020, un membre du personnel peut prendre un congé parental corona pour s'occuper de son enfant. Le membre du personnel peut :

1° soit interrompre partiellement sa carrière jusqu'à un emploi à mi-temps, à condition qu'il ait la charge d'un ou plusieurs emplois qui, ensemble, représentent au moins 75 % du nombre d'unités de prestation requises pour une fonction à prestations complètes ;

2° soit interrompre sa carrière partiellement en réduisant ses prestations d'un cinquième, à condition que le membre du personnel exerce une fonction à prestations complètes.

Par dérogation au premier alinéa, les nouvelles demandes de congé parental corona peuvent prendre effet à partir du 11 mai 2020.

Le congé parental corona ne peut être pris qu'avec l'accord de la direction de l'institut supérieur.

Art. 14/2. Le congé parental corona peut être pris :

1° à l'occasion de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que ce dernier atteigne l'âge de douze ans ;

2° à l'occasion de l'adoption de son enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans ;

3° par un parent d'accueil désigné comme tel par le tribunal ou par un service reconnu par la communauté, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

L'âge limite est fixé à 21 ans si l'enfant est un enfant handicapé.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il n'y a pas de limite d'âge pour un enfant ou adulte handicapé pris en charge par ses parents s'il bénéficie de services ou de traitements intra ou extra muros, organisés ou reconnus par les Communautés.

Art. 14/3. Le congé parental corona est pris en une période d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine, ou d'un mois civil.

Art. 14/4. § 1. Le membre du personnel qui, conformément aux sous-sections 2, 3 ou 4 du présent arrêté ou au chapitre 3, section 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 juillet 2016 portant octroi d'allocations d'interruption pour crédit-soins, interrompt partiellement sa carrière jusqu'à un emploi à mi-temps ou en réduisant ses prestations d'un cinquième, peut, avec l'accord de la direction de son institut supérieur, convertir cette interruption de carrière ou ce crédit-soins en congé parental corona.

Si l'interruption de carrière ou le crédit-soins a une durée prévue plus longue que celle du congé parental corona, l'interruption de carrière ou le crédit-soins reprend immédiatement après la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement demandée.

§ 2. Le membre du personnel qui, conformément aux sous-sections 2, 3 ou 4 du présent arrêté ou au chapitre 3, section 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 juillet 2016 portant octroi d'allocations d'interruption pour crédit-soins, interrompt sa carrière soit complètement, soit partiellement jusqu'à un emploi à mi-temps ou en réduisant ses prestations d'un cinquième, peut, avec l'accord de la direction de son institut supérieur, suspendre cette interruption de carrière ou ce crédit-soins en vue de prendre le congé parental corona.

Si l'interruption de carrière ou le crédit-soins a une durée prévue plus longue que celle du congé parental corona, l'interruption de carrière ou le crédit-soins reprend immédiatement après la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement demandée.

§ 3. La période pendant laquelle l'interruption de carrière est convertie en congé parental corona conformément aux paragraphes 1 ou 2 n'est pas prise en compte pour la durée maximale de l'interruption de carrière.

Art. 14/5. § 1. Un membre du personnel souhaitant bénéficier d'un congé parental corona en fait la demande auprès de la direction de son institut supérieur conformément aux dispositions suivantes :

1° le membre du personnel informe par écrit la direction de son institut supérieur au moins trois jours ouvrables à l'avance ;

2° la notification est faite par lettre recommandée ou par remise de l'écrit visé au 1° du présent paragraphe, dont le double est signé pour réception par la direction de l'institut supérieur, ou par voie électronique moyennant accusé de réception de la direction de l'institut supérieur ;

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

§ 2. La direction de l'institut supérieur donne son accord écrit au membre du personnel dans un délai maximum de trois jours ouvrables après la demande et, en tout état de cause, au plus tard avant le début du congé parental corona. Dans ce même délai, elle donne son accord à la conversion de l'interruption de carrière en congé parental corona ou à la suspension de l'interruption de carrière en application de l'article 14/4, selon le cas.

§ 3. L'allocation d'interruption est demandée conformément aux règles fédérales applicables.

La conversion de l'interruption de carrière et la suspension de l'interruption de carrière, prévues à l'article 14/4, sont notifiées par écrit à l'Office national de l'emploi. ».

Art. 7. À l'article 16 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 9 septembre 2011 et 12 octobre 2012, il est ajouté un paragraphe 3, libellé comme suit :

« § 3. Par dérogation au paragraphe 1, en cas d'interruption complète de carrière, la durée minimale des périodes d'interruption peut être ramenée à l'une des périodes suivantes, avec l'accord de la direction de l'institut supérieur :

1° une semaine ;

2° deux semaines ;

3° trois semaines.

Si la partie restante de la période maximale d'interruption est inférieure à un mois à la suite de l'application du premier alinéa, le membre du personnel a le droit de prendre la totalité de ce solde sans l'accord de la direction de l'institut supérieur. ».

Art. 8. Dans le chapitre II, section 2 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 novembre 2018, il est inséré une sous-section 4/1, comprenant les articles 16/2 et 16/3, ainsi rédigé :

« Sous-section 4/1. - Interruption de carrière pour aide de proximité

Art. 16/2. Les membres du personnel qui sont aidant proche reconnu d'une personne dépendante ont le droit d'interrompre complètement ou partiellement leur carrière pour l'aide de proximité, conformément aux articles 100ter et 102ter de la loi du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales.

Au premier alinéa, on entend par aidant proche reconnu la personne dont la qualité d'aidant proche est reconnue conformément au chapitre 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche.

Art. 16/3. Le membre du personnel a droit à un mois d'interruption de carrière à temps plein pour chaque personne dépendante ou à deux mois d'interruption de carrière partielle pour chaque personne dépendante.

Le droit à une interruption de carrière complète pour l'aide de proximité est limité à un maximum de six mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Le droit à une interruption de carrière partielle pour l'aide de proximité est limité à un maximum de douze mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Aux fins du présent article, il convient de tenir compte du principe selon lequel un mois d'interruption de carrière complète correspond à deux mois d'interruption de carrière partielle. ».

Art. 9. Dans l'article 18 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 6 septembre 2013, 30 août 2016 et 9 novembre 2018, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° au paragraphe 4, alinéa trois le point 1° est abrogé ;
- 2° au paragraphe 4, alinéa quatre le membre de phrase « 1° et » est abrogé ;
- 3° il est ajouté un paragraphe 6 ainsi rédigé :

« § 6. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour prodiguer de l'aide de proximité en informe la direction de son institut supérieur. Il joint à cette communication la preuve de reconnaissance de sa qualité d'aidant proche.

L'interruption de carrière pour l'aide de proximité prend cours le premier jour de la semaine qui suit la semaine dans laquelle la notification a été faite, ou plus tôt moyennant l'accord de la direction de l'institut supérieur.

La direction de l'institut supérieur remplit le formulaire visé à l'article 16, § 2 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, et le remet au membre du personnel. ».

CHAPITRE 2. — *Modifications de l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 septembre 2011 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves*

Art. 10. Dans l'article 13 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 septembre 2011 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves, il est inséré un paragraphe 5/2 ainsi rédigé :

« 5/2. L'interruption partielle de carrière à partir de 55 ans, ou à partir de 50 ans si l'article 9, §§ 3, 4 et 5 s'applique, est suspendue à partir du moment où le membre du personnel fait valoir son droit à une interruption de carrière pour soins palliatifs, ou pour la reprise du travail dans la période allant du 16 mars 2020 au 30 juin 2020 en raison de la crise du coronavirus.

Art. 11. Dans l'article 21 du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

- 1° le paragraphe 1 est remplacé par ce qui suit :

« § 1. Pour des raisons familiales exceptionnelles le membre du personnel ayant interrompu sa carrière peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre sa fonction ou à l'exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de carrière.

Le préavis correspondant doit être adressé au pouvoir organisateur. Pour les membres du personnel de l'inspection, ce préavis est adressé par voie hiérarchique au Gouvernement flamand. » ;

- 2° les paragraphes 4 et 5 sont abrogés.

Art. 12. L'article 22 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 22. Les membres du personnel ont droit à un congé parental afin de s'occuper de leur enfant. Ils disposent notamment des options suivantes :

- 1° interrompre complètement leur carrière professionnelle par périodes d'un mois ou d'un multiple d'un mois, avec une durée maximale de quatre mois ;
- 2° interrompre leur carrière professionnelle à mi-temps par périodes de deux mois ou d'un multiple de deux mois, avec une durée maximale de huit mois ;
- 3° interrompre leur carrière professionnelle à 1/5 temps par périodes de cinq mois ou d'un multiple de cinq mois, avec une durée maximale de vingt mois ;
- 4° interrompre leur carrière professionnelle à 1/10 temps par périodes de dix mois ou d'un multiple de dix mois, avec une durée maximale de quarante mois, moyennant accord du pouvoir organisateur. Si le pouvoir organisateur refuse, ce dernier notifie par écrit au membre du personnel sa décision motivée.

Pour le congé parental, les membres du personnel disposent des différentes formes de prise visées au premier alinéa. En cas de changement de forme de prise, il est tenu compte du principe selon lequel un mois d'interruption de carrière complète correspond à deux mois d'interruption de carrière à mi-temps, cinq mois d'interruption de carrière à 1/5 temps ou dix mois d'interruption de carrière à 1/10 temps.

Si une période d'interruption de carrière pour congé parental se termine au cours d'une période de sept jours civils avant les vacances d'automne, de Noël, de printemps ou de Pâques, ou se termine au cours des vacances d'automne, de Noël, de printemps ou de Pâques, et que le membre du personnel prend une nouvelle période d'interruption de carrière pour congé parental au cours de ces mêmes vacances ou d'une période de sept jours civils après ces mêmes vacances, la période de vacances intermédiaire ou une partie de celle-ci est considérée comme une absence pour prestations réduites. Dans ce cas la durée de l'absence pour prestations réduites de soixante mois, à laquelle le membre du personnel concerné a droit en vertu des dispositions réglementaires lui étant applicables, peut être dépassée. Sans préjudice du mode de calcul de l'ancienneté pécuniaire pour les membres du personnel temporaires ayant droit à la rémunération différée, les jours précités entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire et ne sont pas comptés pour déterminer la durée de la période d'absence pour prestations réduites à laquelle le membre du personnel a encore droit. ».

Art. 13. Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 novembre 2017, est inséré un article 22/1, énoncé comme suit :

« Art. 22/1. Par dérogation à l'article 22, premier alinéa, 1°, la période de quatre mois peut, avec l'accord du pouvoir organisateur du ou des établissements ou du ou des centres où il travaille, être divisée en tout ou partie en périodes d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. Le pouvoir organisateur peut refuser cette forme de prise. Le pouvoir organisateur notifie par écrit au membre du personnel cette décision motivée. Si, en cas de subdivision partielle en semaines, la partie restante est inférieure à quatre semaines, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

Par dérogation à l'article 22, premier alinéa, la période de huit mois peut, avec l'accord du pouvoir organisateur, être entièrement ou partiellement divisée en périodes d'un mois ou d'un multiple d'un mois. Le pouvoir organisateur peut refuser cette forme de prise. Le pouvoir organisateur notifie par écrit au membre du personnel cette décision

motivée. Si, en cas de subdivision partielle en mois, la partie restante s'élève à un mois, le membre du personnel a le droit de prendre ce solde sans l'accord du pouvoir organisateur. ».

Art. 14. Dans l'article 23 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 12 octobre 2012 et 6 septembre 2013, les paragraphes 1, 3 et 4 sont abrogés.

Art. 15. Dans l'article 24, deuxième alinéa, du même arrêté, entre le membre de phrase « familiales, » et les mots « la limite », est inséré le membre de phrase « ou en l'octroi d'au moins neuf points dans chacun des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales, ».

Art. 16. Dans l'article 25 du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa deux le point 1° est abrogé ;

2° à l'alinéa deux, 3°, est ajouté le membre de phrase « , ou en l'octroi d'au moins neuf points dans chacun des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales » ;

3° dans l'alinéa trois le membre de phrase « 1° et » est abrogé.

Art. 17. Dans le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 novembre 2017, est inséré un article 25/1, énoncé comme suit :

« Art. 25/1. « Les membres du personnel ayant pris une interruption de carrière pour congé parental avant le 1 septembre 2020 restent soumis, aux fins de la prise de congé parental pour le même enfant, à la réglementation en vigueur avant cette date, à l'exception des périodes prises sur la base de l'article 25/5, § 3. ».

Art. 18. Dans le chapitre 3 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 avril 2017, il est inséré une section 1/1 ainsi rédigée :

« Section 1.1. Interruption de carrière pour congé parental corona

Art. 25/2. Pendant la période du 1 mai 2020 au 30 juin 2020, un membre du personnel peut prendre un congé parental corona pour s'occuper de son enfant. Le membre du personnel peut :

1° soit interrompre partiellement sa carrière jusqu'à un emploi à mi-temps, à condition qu'il ait la charge d'un ou plusieurs emplois qui, ensemble, représentent au moins 75 % du nombre d'unités de prestation requises pour une fonction à prestations complètes ;

2° soit interrompre sa carrière partiellement en réduisant ses prestations d'un cinquième, à condition que le membre du personnel exerce une fonction à prestations complètes.

Par dérogation au premier alinéa, les nouvelles demandes de congé parental corona peuvent prendre effet à partir du 11 mai 2020.

Le congé parental corona ne peut être pris qu'avec l'accord du pouvoir organisateur du ou des établissements ou du ou des centres où il travaille.

Art. 25/3. Le congé parental corona peut être pris :

1° à l'occasion de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que ce dernier atteigne l'âge de douze ans ;

2° à l'occasion de l'adoption de son enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans ;

3° par un parent d'accueil désigné comme tel par le tribunal ou par un service reconnu par la communauté, et ce jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

L'âge limite est fixé à 21 ans si l'enfant est un enfant handicapé.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il n'y a pas de limite d'âge pour un enfant ou adulte handicapé pris en charge par ses parents s'il bénéficie de services ou de traitements intra ou extra muros, organisés ou reconnus par les Communautés.

Art. 25/4. Le congé parental corona est pris en une période d'un mois civil ou d'un multiple d'un mois civil. S'il n'est pas possible de prendre le congé parental corona en un mois civil, le membre du personnel peut prendre la période restante de congé parental corona en une semaine ou un multiple d'une semaine.

Art. 25/5. § 1. Le membre du personnel qui, conformément aux sections 1, 2 ou 3 du chapitre 3 du présent arrêté ou au chapitre 3, section 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 juillet 2016 portant octroi d'allocations d'interruption pour crédit-soins, interrompt sa carrière jusqu'à un emploi à mi-temps ou l'interrompt partiellement en réduisant ses prestations d'un cinquième, peut, avec l'accord de son pouvoir organisateur, convertir cette interruption de carrière ou ce crédit-soins en congé parental corona.

Si l'interruption de carrière ou le crédit-soins conformément aux sections 1, 2 ou 3 du chapitre 3 du présent arrêté ou au chapitre 3, section 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 juillet 2016 portant octroi d'allocations d'interruption pour crédit-soins a une durée prévue plus longue que celle du congé parental corona, l'interruption de carrière ou le crédit-soins sera repris immédiatement après la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement demandée.

§ 2. Le membre du personnel qui, conformément aux sections 1, 2 ou 3 du présent arrêté ou au chapitre 3, section 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 juillet 2016 portant octroi d'allocations d'interruption pour crédit-soins, interrompt sa carrière soit complètement, soit partiellement jusqu'à un emploi à mi-temps, soit en réduisant ses prestations d'un cinquième, peut, avec l'accord de son pouvoir organisateur, suspendre cette interruption de carrière ou ce crédit-soins en vue de prendre le congé parental corona.

Si l'interruption de carrière ou le crédit-soins a une durée prévue plus longue que celle du congé parental corona, l'interruption de carrière ou le crédit-soins reprend immédiatement après la fin du congé parental corona jusqu'à la date de fin initialement demandée.

§ 3. La période pendant laquelle l'interruption de carrière est convertie en congé parental corona conformément aux paragraphes 1 ou 2 n'est pas prise en compte pour la durée maximale de l'interruption de carrière.

Art. 25/6. § 1. Un membre du personnel souhaitant bénéficier d'un congé parental corona en fait la demande auprès de son pouvoir organisateur conformément aux dispositions suivantes :

1° le membre du personnel informe par écrit son pouvoir organisateur au moins trois jours ouvrables à l'avance ;

2° la notification est faite par lettre recommandée ou par remise de l'écrit visé au 1° du présent paragraphe, dont le double est signé pour réception par le pouvoir organisateur, ou par voie électronique moyennant accusé de réception du pouvoir organisateur ;

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

§ 2. Le pouvoir organisateur donne son accord écrit au membre du personnel dans un délai maximum de trois jours ouvrables après la demande et, en tout état de cause, au plus tard avant le début du congé parental corona. Dans ce même délai, il donne son accord à la conversion de l'interruption de carrière en congé parental corona ou à la suspension de l'interruption de carrière en application de l'article 25/5, selon le cas.

§ 3. L'allocation d'interruption est demandée conformément aux règles fédérales applicables.

La conversion de l'interruption de carrière et la suspension de l'interruption de carrière, prévues à l'article 25/5, sont notifiées par écrit à l'Office national de l'emploi. ».

Art. 19. Dans l'article 27 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 12 octobre 2012, 12 juin 2015 et 21 avril 2017 sont apportées les modifications suivantes:

1° au paragraphe 1 l'alinéa deux est abrogé ;

2° il est ajouté un paragraphe 3 et un paragraphe 4, rédigés comme suit :

« § 3. Par dérogation au paragraphe 1, en cas d'interruption complète de carrière, la durée minimale des périodes d'interruption peut être ramenée à l'une des périodes suivantes, avec l'accord du pouvoir organisateur :

1° une semaine ;

2° deux semaines ;

3° trois semaines.

Si la partie restante de la période maximale d'interruption est inférieure à un mois à la suite de l'application du premier alinéa, le membre du personnel a le droit de prendre le solde sans l'accord du pouvoir organisateur.

§ 4. Si une période d'interruption de carrière pour assistance médicale se termine au cours d'une période de sept jours civils avant les vacances d'automne, de Noël, de printemps ou de Pâques, ou se termine au cours des vacances d'automne, de Noël, de printemps ou de Pâques, et que le membre du personnel prend une nouvelle période d'interruption de carrière pour assistance médicale au cours de ces mêmes vacances ou d'une période de sept jours civils après ces mêmes vacances, la période de vacances intermédiaire ou une partie de celle-ci est considérée comme une absence pour prestations réduites. Dans ce cas la durée de l'absence pour prestations réduites de soixante mois, à laquelle le membre du personnel concerné a droit en vertu des dispositions réglementaires lui étant applicables, peut être dépassée. Sans préjudice de l'application du mode de calcul de l'ancienneté pécuniaire pour les membres du personnel temporaires ayant droit à la rémunération différée, les jours précités entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire et ne sont pas comptés pour déterminer la durée de la période d'absence pour prestations réduites à laquelle le membre du personnel a encore droit. ».

Art. 20. L'article 30 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 30. La période d'interruption de carrière complète ou partielle pour soins palliatifs ne peut être prise qu'en une période d'un mois. Ce période peut être prolongée deux fois d'un mois. ».

Art. 21. Dans le chapitre 3 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 avril 2017, il est inséré une section 3/1, comprenant les articles 31/1 à 31/3, libellée comme suit :

« Section 3/1. Interruption de carrière pour aide de proximité

Art. 31/1. Les membres du personnel qui sont aidant proche reconnu d'une personne dépendante ont droit à l'interruption de carrière pour aide de proximité, conformément aux articles 100ter et 102ter de la loi du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales. Ils disposent notamment des options suivantes :

1° interrompre complètement leur carrière ;

2° interrompre partiellement leur carrière jusqu'à un emploi à mi-temps ;

3° interrompre partiellement leur carrière en réduisant leurs prestations d'un cinquième, à condition que le membre du personnel soit désigné dans une fonction à prestations complètes.

Au premier alinéa, on entend par aidant proche reconnu la personne dont la qualité d'aidant proche est reconnue conformément au chapitre 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche.

Art. 31/2. Le membre du personnel a droit à un mois d'interruption de carrière à temps plein pour chaque personne dépendante ou à deux mois d'interruption de carrière partielle pour chaque personne dépendante.

Le droit à une interruption de carrière complète pour l'aide de proximité est limité à un maximum de six mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Le droit à une interruption de carrière partielle pour l'aide de proximité est limité à un maximum de douze mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Aux fins du présent article, il convient de tenir compte du principe selon lequel un mois d'interruption de carrière complète correspond à deux mois d'interruption de carrière partielle.

Art. 31/3. Le membre du personnel qui souhaite interrompre sa carrière pour la prestation d'aide de proximité, le notifie au pouvoir organisateur de l'établissement ou du centre où il travaille, à l'exception des membres du personnel de l'inspection, qui le notifient au Gouvernement flamand.

L'interruption de carrière pour la prestation d'aide de proximité prend cours le premier jour de la semaine qui suit la semaine dans laquelle la notification a été faite, ou plus tôt moyennant accord du pouvoir organisateur ou du Gouvernement flamand pour les membres du personnel de l'inspection.

Le pouvoir organisateur remplit le formulaire visé à l'article 16, § 2 de l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux, et le remet au membre du personnel. ».

Art. 22. L'article 32 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32. L'interruption de carrière pour congé parental, assistance médicale, soins palliatifs ou aide de proximité constitue un droit.

Les formes d'interruption de carrière suivantes ne constituent pas un droit :

- 1° l'interruption de carrière pour congé parental à 1/10 temps ;
- 2° l'interruption de carrière pour congé parental prise conformément à l'article 22/1 ;
- 3° l'interruption de carrière pour assistance médicale prise conformément à l'article 27, § 3. ».

Art. 23. Dans l'article 33 du même arrêté, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 avril 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° au premier alinéa, le membre de phrase « L'interruption complète de la carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour soins palliatifs » est remplacé par le membre de phrase « L'interruption complète de carrière pour congé parental, assistance médicale, soins palliatifs ou aide de proximité » ;

2° au deuxième alinéa, le membre de phrase « L'interruption partielle de la carrière pour congé parental, pour assistance médicale ou pour soins palliatifs » est remplacé par le membre de phrase « L'interruption partielle de carrière pour congé parental, assistance médicale, soins palliatifs ou aide de proximité » ;

3° il est ajouté des alinéas trois et quatre ainsi rédigés :

« L'interruption partielle de carrière pour congé parental à 1/10 temps peut être prise à condition que le membre du personnel :

1° soit désigné dans une fonction à prestations complètes ;

2° continue à exercer un ou plusieurs emplois qui, ensemble, représentent neuf dixièmes du nombre d'unités de prestations requises pour une fonction à prestations complètes. Les prestations restant à accomplir doivent toujours être arrondies à l'unité supérieure, le cas échéant, à une période de cours ou une heure complète.

Pour l'application de l'alinéa trois, 2°, le nombre d'unités de prestations pour lequel le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lequel il n'a pas été réaffecté ou remis au travail, est également pris en compte. Si le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut partiel d'emploi au moment où une interruption de carrière partielle lui est accordée, les unités de prestations pour lesquelles le membre du personnel est mis en disponibilité par défaut d'emploi et pour lesquelles il n'a pas été réaffecté ou remis au travail sont prises en compte en premier pour l'interruption de carrière. ».

Art. 24. Dans l'article 34 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 octobre 2012, le membre de phrase « pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs » est remplacé par le membre de phrase « pour congé parental, assistance médicale, soins palliatifs ou aide de proximité ».

Art. 25. Dans l'article 35 du même arrêté, le membre de phrase « pour congé parental, pour assistance médicale ou pour prestation de soins palliatifs » est remplacé par le membre de phrase « pour congé parental, assistance médicale, soins palliatifs ou aide de proximité ».

Art. 26. Dans l'article 36 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 septembre 2013, le paragraphe 1 est remplacé par ce qui suit :

« § 1. Pour des raisons familiales exceptionnelles le membre du personnel ayant interrompu sa carrière peut être autorisé par le pouvoir organisateur à reprendre sa fonction ou à l'exercer à nouveau entièrement avant l'expiration de la période d'interruption de carrière.

Le préavis correspondant doit être adressé au pouvoir organisateur. Pour les membres du personnel de l'inspection, ce préavis est adressé par voie hiérarchique au Gouvernement flamand. » ;

Art. 27. Dans l'article 36/1 du même arrêté, inséré par l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 octobre 2012, le membre de phrase « des articles 22, 26 et 29 » est remplacé par le membre de phrase « des articles 22, 26, 29 et 31/1 ».

CHAPITRE 3. — *Modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 août 2016 relatif au crédit-soins pour les membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves*

Art. 28. Dans l'article 6, alinéa premier de l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 août 2016 relatif au crédit-soins pour les membres du personnel de l'enseignement et des centres d'encadrement des élèves, le membre de phrase « section 2 » est remplacé par le membre de phrase « sections 2 et 3 ».

CHAPITRE 4. — *Dispositions finales*

Art. 29. Le présent arrêté entre en vigueur le 1 septembre 2020, à l'exception des articles suivants :

- 1° l'article 20, qui produit ses effets à partir du 1 février 2017 ;
- 2° les articles 4, 15 et 16, qui produisent leurs effets à partir du 31 décembre 2018 ;
- 3° les articles 5 et 10 ;

a) la suspension de l'interruption partielle de carrière à partir de 50 ou 55 ans pour la prise de l'interruption de carrière pour soins palliatifs produit ses effets à partir du 2 septembre 2016 ;

b) la suspension de l'interruption partielle de carrière à partir de l'âge de 50 ou 55 ans pour la reprise du travail à la suite de la crise du coronavirus produit ses effets à partir du 16 mars 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020 ;

4° les articles 6, 18 et 28, qui produisent leurs effets à partir du 1 mai 2020 et cessent d'être en vigueur le 30 juin 2020.

Art. 30. Le ministre flamand compétent pour l'enseignement et la formation est chargé d'exécuter le présent arrêté.

Bruxelles, le 17 juillet 2020.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

Le Ministre flamand de l'Enseignement, des Sports, du Bien-Être des Animaux et du Vlaamse Rand,

B. WEYTS