

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2021/30998]

12 MAART 2021. — Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies**Rechtsgrond**

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 195, eerste lid, en 550, eerste lid;
- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 112, eerste lid, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap heeft het protocol nr. 2020/4 van 11 december 2020 gesloten.
- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 1 september 2020.
- De Raad van State heeft advies 68.707/3 gegeven op 16 februari 2021, 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 Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

1° het besluit van 7 december 2007: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

2° het besluit van 12 november 2010: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

HOOFDSTUK 2. — *Maatregelen naar aanleiding van periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19*

Art. 2. Dit hoofdstuk is van toepassing op:

- 1° het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 162, § 1, en in artikel 182 van het decreet van 22 december 2017;
- 2° het personeel van het autonoom gemeentebedrijf, vermeld in artikel 239 van het decreet van 22 december 2017;
- 3° het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en 98 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 4° het personeel van het autonoom provinciebedrijf, vermeld in artikel 234 van het Provinciedecreet van 9 december 2005.
- 5° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 182 en 183 van het decreet van 22 december 2017;
- 6° het personeel van de welzijnsvereniging, vermeld in artikel 488, § 1, van het decreet van 22 december 2017;
- 7° het personeel van de autonome verzorgingsinstelling, vermeld in artikel 499 van het decreet van 22 december 2017.

Art. 3. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee voor de berekening van de administratieve anciënniteiten vermeld in artikel 55, eerste lid, van het besluit van 7 december 2007.

Art. 4. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als werkelijke dienst vermeld in artikel 114 van het besluit van 7 december 2007.

De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als werkelijke dienst vermeld in artikel 80 van het besluit van 12 november 2010.

Art. 5. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van 7 december 2007, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, vermeld in artikel 99, derde lid, van het besluit van 12 november 2010, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

Art. 6. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, vermeld in artikel 177, eerste lid, van het besluit van 7 december 2007.

Art. 7. Het corona-ouderschapsverlof, vermeld in het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof, wordt gelijkgesteld met het ouderschapsverlof, vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van 7 december 2007, artikel 99, derde lid, van het besluit van 12 november 2010 en artikel 5, § 1, 3°, van het besluit van 13 september 2002.

Art. 8. § 1. Als het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 1 van het besluit van 7 december 2007 en artikel 2 van het besluit van 12 november 2010, niet kan telewerken, ook niet in een andere gepaste functie, en er geen oplossing gevonden kan worden door overuren of andere vormen van verlof op te nemen, dan heeft dat personeelslid in de volgende gevallen recht op verlof:

1° als een minderjarig kind dat met hem samenwoont ofwel niet naar zijn kinderdagverblijf, ofwel niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;

2° als het een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dat centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;

3° als het een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode.

Het recht op verlof, vermeld in het eerste lid, geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen terug kan gaan, of voor de duur van het quarantainevoorschrift.

Om van dat recht gebruik te kunnen maken moet het personeelslid:

1° het bestuur onmiddellijk op de hoogte brengen;

2° het bestuur een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen bezorgen. In dat attest bevestigt de betrokken instelling de sluiting van de klas, school of centrum voor opvang van gehandicapte personen als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken. Het attest vermeldt de periode waarvoor de sluiting van toepassing is;

3° met toepassing van het eerste lid, 3°, het bestuur een quarantainegetuigschrift bezorgen.

§ 2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en telt mee als werkelijke dienst, vermeld in artikel 114 van het besluit van 7 december 2007 en in artikel 80 van het besluit van 12 november 2010.

§ 3. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen zoals vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van 7 december 2007 en in artikel 99, derde lid, van het besluit van 12 november 2010, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

§ 4. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, telt mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, vermeld in artikel 177, eerste lid, van het besluit van 7 december 2007.

§ 5. Het statutaire personeelslid heeft tijdens het verlof, vermeld in paragraaf 1, recht op een verloning die gelijk is aan 80 % van het brutosalaris.

Voor de toepassing van het eerste lid geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro tegen 100 %. Het brutosalaris wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Art. 9. De raad kan beslissen dat een compenserende vergoeding wordt toegekend aan het contractuele personeelslid tijdens een periode die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19. In dit geval wordt aan de statutaire personeelsleden, die zich in de situatie als vermeld in artikel 8 van dit besluit bevinden, een gelijkaardige compenserende vergoeding of dienstvrijstelling verleend.

De som van de compenserende vergoeding, vermeld in het eerste lid, en van alle uitkeringen die wettelijk of reglementair aan het personeelslid worden uitgekeerd, is maximaal gelijk aan het nettosalaris dat het personeelslid zou ontvangen bij een normale tewerkstelling. De raad bepaalt daarover de nadere regels in de rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK 3. — *Wijzigingen van het besluit van 7 december 2007*

Art. 10. Aan artikel 137 van het besluit van 7 december 2007 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk door het personeelslid op vrijwillige basis kan worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling.”.

Art. 11. In artikel 160 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “die voltijds of halftijds werken” vervangen door de woorden “die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten”;

2° in paragraaf 2 wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk ten laste wordt genomen voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse betrekking hebben gesloten.”.

Art. 12. Aan artikel 164 van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan bepalen dat het personeelslid het bedrag van de fietsvergoeding, vermeld in het eerste lid, ook op vrijwillige basis kan inruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. De raad bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling.”.

Art. 13. Aan artikel 176, § 1, van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van achtentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden, door het personeelslid op vrijwillige basis kunnen worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling.”.

Art. 14. In titel IX van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, 23 november 2012 en 2 december 2016, wordt het opschrift van hoofdstuk IV vervangen door wat volgt:

“Hoofdstuk IV. Het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof”.

Art. 15. Artikel 183 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 183. § 1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

- 1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
- 2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
- 3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft 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.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

§ 2. Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

De raad kan bepalen dat het opvangverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode.”.

Art. 16. Aan hoofdstuk IV van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, worden een afdeling III, die bestaat uit artikel 183/1, en een afdeling IV, die bestaat uit artikel 183/2, toegevoegd, die luiden als volgt:

“Afdeling III. Pleegzorgverlof

Art. 183/1. Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30^{quater}, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82 % van het brutosalaris.

Afdeling IV. — Pleegouderverlof

Art. 183/2. § 1. In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

- 1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

- 1° het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
- 2° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
- 3° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft 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.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

§ 2. Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82 % van het brutosalaris.”.

HOOFDSTUK 4. — *Wijzigingen van het besluit van 12 november 2010*

Art. 17. Aan artikel 97 van het besluit van 12 november 2010 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk door het personeelslid op vrijwillige basis kan worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.”.

Art. 18. In artikel 123 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “die voltijds of halftijds werken” vervangen door de woorden “die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten”;

2° in paragraaf 2 wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk ten laste wordt genomen voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse betrekking hebben gesloten;”.

Art. 19. Aan artikel 138, § 1, van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden, door het personeelslid op vrijwillige basis kunnen worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.”.

Art. 20. In artikel 140 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2016, wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof;”.

HOOFDSTUK 5. — *Slotbepalingen*

Art. 21. Artikel 2 tot en met 7 en 9 heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.

Artikel 8 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020, met uitzondering van artikel 8, § 1, eerste lid, 3°.

Art. 22. De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 12 maart 2021.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

J. JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

B. SOMERS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2021/30998]

12 MARS 2021. — Arrêté du Gouvernement flamand portant des mesures à la suite de la pandémie provoquée par le COVID-19 et modifiant les conditions minimales de statut du personnel des communes, des centres publics d'action sociale et des provinces

Fondement juridique

Le présent arrêté est fondé sur :

- le décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, article 195, alinéa premier, et 550, alinéa premier ;
- le Décret provincial du 9 décembre 2005, article 112, alinéa premier, remplacé par le décret du 3 juin 2016.

Formalités

Les formalités suivantes sont remplies :

- La première section du Comité des services publics provinciaux et locaux, sous-section Région flamande et Communauté flamande, a conclu le protocole n° 2020/4 du 11 décembre 2020.
- L'Inspection des Finances a donné un avis le 1^{er} septembre 2020.
- Le 16 février 2021, le Conseil d'État a donné son avis 68.707/3, en application de l'article 84, § 1^{er}, 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'Administration intérieure, de la Gouvernance publique, de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances.

Après délibération,

LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales*

Article 1^{er}. Dans le présent arrêté, on entend par :

1° l'arrêté du 7 décembre 2007 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale ;

2° l'arrêté du 12 décembre 2010 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'aide sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'aide sociale.

CHAPITRE 2. — *Mesures à la suite de périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie provoquée par le COVID-19*

Art. 2. Le présent chapitre s'applique :

- 1° au personnel communal visé à l'article 162, § 1^{er}, et à l'article 182 du décret du 22 décembre 2017 ;
- 2° au personnel de la régie communale autonome visé à l'article 239 du décret du 22 décembre 2017 ;
- 3° au personnel provincial visé aux articles 74 et 98 du Décret provincial du 9 décembre 2005 ;
- 4° au personnel de la régie provinciale autonome visé à l'article 234 du Décret provincial du 9 décembre 2005 ;
- 5° au personnel du Centre public d'action sociale visé aux articles 182 et 183 du décret du 22 décembre 2017 ;
- 6° au personnel de l'association d'aide sociale visé à l'article 488, § 1^{er}, du décret du 22 décembre 2017 ;
- 7° au personnel de l'établissement de soins autonome visé à l'article 499 du décret du 22 décembre 2017.

Art. 3. Les périodes que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure à la suite de la pandémie, causée par le COVID-19, entrent en ligne de compte pour le calcul des anciennetés administratives visées à l'article 55, alinéa 1^{er}, de l'arrêté du 7 décembre 2007.

Art. 4. Les périodes que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie, causée par le COVID-19, entrent en ligne de compte pour le calcul du service actif visé à l'article 114 de l'arrêté du 7 décembre 2007.

Les périodes que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie, causée par le COVID-19, entrent en ligne de compte pour le calcul du service actif visé à l'article 80 de l'arrêté du 12 décembre 2010.

Art. 5. Les périodes que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie, causée par le COVID-19, sont assimilées pour le calcul de l'allocation de fin d'année aux périodes pour lesquelles le membre du personnel a reçu le traitement complet, visées à l'article 136, alinéa 3, de l'arrêté du 7 décembre 2007, à condition que le membre du personnel était titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes pendant la période de référence.

Les périodes que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie, causée par le COVID-19, sont assimilées pour le calcul de l'allocation de fin d'année aux périodes pour lesquelles le membre du personnel a reçu le traitement complet, visées à l'article 99, alinéa 3, de l'arrêté du 12 novembre 2010, à condition que le membre du personnel était titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes pendant la période de référence.

Art. 6. Les périodes que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie, causée par la COVID-19, sont prises en compte comme période de droit au traitement donnant droit au congé annuel, tel que visé à l'article 177, alinéa premier, de l'arrêté du 7 décembre 2007.

Art. 7. Le congé parental corona, mentionné dans l'arrêté royal n° 23 du 13 mai 2020 portant exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) relatif au congé parental corona, est assimilé au congé parental visé à l'article 136, alinéa 3, de l'arrêté du 7 décembre 2007, article 99, alinéa 3, de l'arrêté du 12 novembre 2010 et article 5, § 1, 3°, de l'arrêté du 13 septembre 2002.

Art. 8. § 1^{er}. Si le membre du personnel statutaire visé à l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 décembre 2007 et à l'article 2 de l'arrêté du 12 novembre 2010, est dans l'impossibilité de pratiquer le télétravail, même dans une autre fonction appropriée, et qu'il ne peut être remédié par la prise d'heures supplémentaires ou d'autres formes de congé, ce membre du personnel a droit à un congé dans les cas suivants :

1° lorsqu'un enfant mineur cohabitant avec lui n'est pas en mesure de se rendre dans sa crèche ou de se rendre à l'école, parce que la crèche, la classe ou l'école dont il fait partie est fermée à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;

2° lorsqu'il a un enfant handicapé à charge, quel que soit son âge, et cet enfant ne peut fréquenter un centre d'accueil pour personnes handicapées, parce que ce centre est fermé par suite d'une mesure de lutte contre la propagation du coronavirus ;

3° lorsqu'il présente un certificat de quarantaine empêchant le membre du personnel de se rendre sur son lieu de travail pendant une certaine période.

Le droit au congé visé à l'alinéa premier, vaut pour la durée de la période pendant laquelle l'enfant ne peut retourner dans la crèche, l'école ou le centre d'accueil des personnes handicapées, ou pour la durée du certificat de quarantaine.

Pour pouvoir bénéficier de ce droit, le membre du personnel doit :

1° informer immédiatement l'administration ;

2° fournir à l'administration une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées. Dans cette attestation, l'établissement concerné confirme la fermeture de la classe, de l'école ou du centre d'accueil des personnes handicapées à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus. L'attestation mentionne la période pour laquelle la fermeture est d'application ;

3° en application de l'alinéa 1^{er}, 3°, fournir à l'administration un certificat de quarantaine.

§ 2. Le congé visé au paragraphe 1^{er}, est assimilé à une activité de service et est pris en compte comme des services effectivement prestés visés à l'article 114 de l'arrêté du 7 décembre 2007 et à l'article 80 de l'arrêté du 12 novembre 2010.

§ 3. Pour le calcul de l'allocation de fin d'année, le congé visé au paragraphe 1^{er}, est assimilé aux périodes pour lesquelles le membre du personnel a reçu le traitement complet, tel que visé à l'article 136, alinéa trois, de l'arrêté du 7 décembre 2007 et à l'article 99, alinéa trois, de l'arrêté du 12 novembre 2010, à condition que le membre du personnel était titulaire d'un emploi à prestations complètes ou incomplètes pendant la période de référence.

§ 4. Le congé visé au paragraphe 1^{er} est pris en compte comme période de droit au traitement donnant droit au congé annuel visé à l'article 177, alinéa premier, de l'arrêté du 7 décembre 2007.

§ 5. Pendant le congé visé au paragraphe premier, le membre du personnel statutaire a droit à une rémunération égale à 80 % du traitement brut.

Pour l'application de l'alinéa premier, le traitement brut sur base annuelle est limité à 21.000 euros à 100 %. Le traitement brut est lié à l'indice pivot 138,01.

Art. 9. Le conseil peut décider qu'une indemnité compensatoire est octroyée au membre du personnel contractuel pendant une période que l'Office national de l'Emploi reconnaît comme chômage temporaire pour cause de force majeure suite à la pandémie causée par le COVID-19. Dans ce cas, une indemnité compensatoire ou une dispense de service similaire est octroyée aux membres du personnel statutaires qui se trouvent dans la situation visée à l'article 8 du présent arrêté.

La somme de l'indemnité compensatoire visée à l'alinéa premier, et de toutes les indemnités qui sont payées légalement ou réglementairement au membre du personnel, est au maximum égale au traitement net que le membre du personnel percevrait lors d'un emploi normal. Le conseil en détermine les modalités dans le statut.

CHAPITRE 3. — Modifications de l'arrêté du 7 décembre 2007

Art. 10. L'article 137 de l'arrêté du 7 décembre 2007 est complété par un alinéa deux ainsi rédigé :

« Le conseil peut décider que l'allocation de fin d'année peut être échangée, en tout ou en partie, par le membre du personnel, sur une base volontaire, contre des avantages favorisant la mobilité cycliste. Le conseil en détermine les modalités dans le statut. ».

Art. 11. Dans l'article 160 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1, alinéa deux, les mots « qui travaillent à temps plein ou à mi-temps » sont remplacés par les mots « qui sont engagés au moins à mi-temps ou qui ont conclu un contrat de travail pour au moins un mi-temps » ;

2° dans le paragraphe 2, le point 1° est remplacé par ce qui suit :

« 1° la prime d'assurance pour les membres du personnel travaillant moins qu'un mi-temps, ou ayant conclu un contrat de travail pour moins qu'un mi-temps n'est prise en charge qu'en partie ; ».

Art. 12. L'article 164 du même arrêté est complété par un alinéa trois ainsi rédigé :

« Le conseil peut déterminer que le membre du personnel peut également échanger, sur une base volontaire, le montant de l'indemnité vélo visée à l'alinéa premier, contre des avantages en vue de promouvoir la mobilité cycliste.

Le conseil en détermine les modalités dans le statut. ».

Art. 13. L'article 176, § 1^{er}, du même arrêté est complété par un alinéa trois ainsi rédigé :

« Le conseil peut décider que les jours de congé accordés par année civile au-delà du minimum de vingt-huit jours de congé annuel peuvent être échangés, sur une base volontaire, par le membre du personnel contre des avantages favorisant la mobilité cycliste. Le conseil en détermine les modalités dans le statut. ».

Art. 14. Dans le titre IX du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 16 janvier 2009, 23 novembre 2012 et 2 décembre 2016, l'intitulé du chapitre IV est remplacé par ce qui suit :

« Chapitre IV. Le congé de maternité, congé d'accueil, congé dans le cadre du placement familial et congé parental d'accueil ».

Art. 15. L'article 183 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 janvier 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 183. § 1^{er}. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel statutaire, à sa demande, lorsqu'un enfant mineur d'âge est recueilli dans son foyer en vue de son adoption ou de la tutelle.

Le congé d'accueil est de six semaines par membre du personnel. Ce congé est augmenté de deux semaines pour un parent adoptif ou tuteur officieux et, pour les deux parents adoptifs ou tuteurs officieux réunis :

1° de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;

2° de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;

3° de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

Les semaines supplémentaires visées à l'alinéa deux, sont réparties entre eux lorsque les deux parents adoptent l'enfant ou deviennent tuteurs officieux.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée si l'enfant accueilli remplit l'une des conditions suivantes :

1° il a une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ;

2° il a une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont attribués dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales ;

3° il a une affection qui a pour conséquence qu'au moins neuf points sont attribués dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales.

La durée maximale du congé d'accueil est prolongée de deux semaines par membre du personnel en cas d'adoption ou de tutelle officieuse simultanées de plusieurs enfants mineurs.

Si un seul des partenaires cohabitants adopte l'enfant ou exerce la tutelle officieuse, seule cette personne a droit au congé.

§ 2. Pendant le congé d'accueil, le membre du personnel statutaire conserve le droit à son traitement habituel.

Le congé commence dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage.

Dans le cadre d'une adoption internationale, le congé d'accueil peut également couvrir la période précédant l'accueil effectif de l'enfant adopté en Belgique, si cette période préalable ne dépasse pas quatre semaines et est utilisée pour préparer l'accueil effectif de l'enfant.

Le conseil peut prévoir que le congé d'accueil doit être pris dans une période continue. ».

Art. 16. Au chapitre IV du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 janvier 2009, est ajoutée une section III comprenant les articles 183/1 et section IV, comprenant l'article 183/2, rédigées comme suit :

« Section III. Congé dans le cadre du placement familial

Art. 183/1. Par année calendaire, le membre du personnel statutaire a droit à six jours de congé dans le cadre du placement familial par année civile.

Le congé dans le cadre du placement familial est accordé au membre du personnel statutaire conformément à l'article 30^{quater}, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et aux articles 2 à 6 inclus de l'arrêté royal du 27 octobre 2008 concernant l'absence du travail en vue de dispenser des soins d'accueil.

Le membre du personnel statutaire a droit à 82% du traitement brut.

Section IV. — Congé parental d'accueil

Art. 183/2. § 1^{er}. Dans le présent paragraphe, on entend par placement familial de longue durée : le placement familial dont il est clair dès le départ que l'enfant placé restera dans la même famille d'accueil pendant au moins six mois.

En cas de placement familial de longue durée, le membre du personnel statutaire qui a la qualité d'accueillant, tel que visé à l'article 2, 12^o, du décret du 29 juin 2012 portant organisation du placement familial, a un droit unique au congé parental d'accueil pendant une période continue de six semaines au maximum pour les soins de l'enfant placé.

Le congé parental d'accueil de six semaines du membre du personnel statutaire augmente de deux semaines pour un parent d'accueil et, pour les deux parents d'accueil réunis :

- 1^o de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- 2^o de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 3^o de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

Les semaines supplémentaires visées à l'alinéa deux, sont réparties entre eux lorsque la famille d'accueil est composée de deux personnes, toutes deux désignées comme parent d'accueil de l'enfant.

La durée maximale du congé d'accueil est doublée si l'enfant accueilli remplit l'une des conditions suivantes :

- 1^o l'enfant a une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ;
- 2^o l'enfant il a une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont attribués dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales ;
- 3^o il a une affection qui a pour conséquence qu'au moins neuf points sont attribués dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens du régime des allocations familiales.

La durée maximale du congé parental d'accueil est prolongée de deux semaines par parent d'accueil en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants mineurs suite à un placement dans le cadre d'un placement familial de longue durée.

§ 2. Le congé commence dans les douze mois suivant l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage.

Pendant les trois premiers jours du congé parental d'accueil, le membre du personnel a droit à une continuation du paiement du traitement. À partir du quatrième jour, un membre du personnel statutaire a droit à 82% du traitement brut. ».

CHAPITRE 4. — Modifications de l'arrêté du 12 novembre 2010

Art. 17. À l'article 97 de l'arrêté du 12 novembre 2010, il est ajouté un alinéa deux ainsi rédigé :

« Le conseil peut décider que l'allocation de fin d'année peut être échangée, en tout ou en partie, par le membre du personnel, sur une base volontaire, contre des avantages favorisant la mobilité cycliste. Le conseil en détermine les modalités dans le statut du personnel CPAS. ».

Art. 18. À l'article 123 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1^o dans le paragraphe 1, alinéa deux, les mots « qui travaillent à temps plein ou à mi-temps » sont remplacés par les mots « qui sont engagés au moins à mi-temps ou qui ont conclu un contrat de travail pour au moins un emploi à mi-temps » ;

2^o dans le paragraphe 2, le point 1^o est remplacé par ce qui suit :

« 1^o la prime d'assurance pour les membres du personnel travaillant moins qu'un mi-temps, ou ayant conclu un contrat de travail pour moins qu'un emploi à mi-temps n'est prise en charge qu'en partie ; ».

Art. 19. L'article 138, § 1^{er}, du même arrêté est complété par un alinéa trois ainsi rédigé :

« Le conseil peut décider que les jours de congé accordés par année civile au-delà du minimum de vingt-quatre jours de congé annuel peuvent être échangés, sur une base volontaire, par le membre du personnel contre des avantages favorisant la mobilité cycliste. Le conseil en détermine les modalités dans le statut du personnel CPAS. ».

Art. 20. Dans l'article 140 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 2 décembre 2016, le point 1^o est remplacé par ce qui suit :

« 1^o le congé de maternité, congé d'accueil, congé dans le cadre du placement familial et congé parental d'accueil ; ».

CHAPITRE 5. — Dispositions finales

Art. 21. Les articles 2 à 7 et l'article 9 produisent leurs effets à partir du 1^{er} mars 2020.

L'article 8 produit ses effets le 1^{er} octobre 2020, à l'exception de l'article 8, § 1, alinéa premier, 3^o.

Art. 22. Le ministre flamand compétent pour l'administration intérieure et la politique des villes est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 12 mars 2021.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
J. JAMBON

Le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique, de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances,
B. SOMERS