

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2021/31987]

20 JUILLET 2021. — Arrêté royal portant exécution de l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise à porter la durée maximale du congé pour aidant proche d'un à trois mois par personne nécessitant une aide.

Le droit au congé pour aidant proche est régi par les articles 100<sup>ter</sup> et 102<sup>ter</sup> de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Ce congé est applicable aux travailleurs reconnus comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide. En ce qui concerne la notion d'« aidant proche reconnu », les dispositions en question visent la personne à qui la qualité d'aidant proche a été reconnue conformément au chapitre 3 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance (l'intitulé de cette loi a cependant été modifié et est actuellement rédigé comme suit: « loi relative à la reconnaissance de l'aidant proche »).

Durant le congé pour aidant proche, le travailleur bénéficie d'une allocation d'interruption de l'Office National de l'Emploi.

À ce jour, le droit au congé pour aidant proche est limité à un mois de suspension totale de l'exécution du contrat de travail (= une interruption complète des prestations de travail) par personne nécessitant une aide (art. 100<sup>ter</sup> de la loi de redressement). Un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres peut porter cette durée d'un mois à un maximum de six mois de suspension par personne nécessitant une aide et déterminer les conditions et règles y relatives (art. 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement).

Le droit à la suspension complète dans le cadre du congé pour aidant proche compte en tout cas un maximum de six mois sur l'ensemble de la carrière professionnelle. Un travailleur reconnu, durant sa carrière professionnelle, comme aidant proche de différentes personnes nécessitant une aide, ne pourra dès lors pas prendre au total plus de six mois de congé complet pour aidant proche sur l'ensemble de sa carrière professionnelle.

L'exercice du droit au congé pour aidant proche sous la forme d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail (art. 100<sup>ter</sup> de la loi de redressement) concerne tant les travailleurs à temps plein qu'à temps partiel reconnus comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide.

Le droit au congé pour aidant proche peut également être exercé sous la forme d'une réduction des prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> ou de moitié (art. 102<sup>ter</sup> de la loi de redressement). Dans l'état actuel de la réglementation, cette possibilité n'existe cependant que pour les travailleurs à temps plein reconnus comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide. Autrement dit, les travailleurs à temps partiel reconnus comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide peuvent prendre un congé pour aidant proche sous la forme d'une suspension complète mais pas sous la forme d'une réduction des prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> ou de moitié.

Un travailleur à temps plein reconnu comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide peut donc aussi choisir de prendre un congé pour aidant proche sous la forme d'une réduction de ses prestations de travail à temps plein à concurrence d'1/5<sup>ème</sup> ou d'1/2. À cet égard, il convient de tenir compte du principe selon lequel un mois de suspension par personne nécessitant une aide est égal à deux mois de réduction des prestations de travail par personne nécessitant une aide et que la durée maximale de six mois de suspension sur l'ensemble de la carrière professionnelle est égale à une durée maximale de douze mois de réduction des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière professionnelle (art. 102<sup>ter</sup>, § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 et 3, de la loi de redressement).

Actuellement, un travailleur à temps plein reconnu comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide peut, dans le cadre du droit au congé pour aidant proche de cette personne, soit interrompre complètement ses prestations de travail durant un mois, soit réduire ses prestations d'1/5<sup>ème</sup> ou de moitié durant deux mois. Un travailleur à temps plein qui, au cours de sa carrière professionnelle, est reconnu comme aidant proche de plusieurs personnes nécessitant une aide, n'est pas obligé de prendre le congé pour aidant proche pour chacune de ces personnes sous la même forme (c.à.d. toujours sous la forme de, soit une suspension complète, soit une réduction des prestations de travail). Il convient cependant de tenir compte du principe selon lequel un mois

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2021/31987]

20 JULI 2021. — Koninklijk besluit houdende uitvoering van artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat ik de eer heb voor te leggen ter onderteekening aan Uwe Majesteit beoogt de maximale duur van het verlof voor mantelzorg op te trekken van één naar drie maanden per zorgbehoevende persoon.

Het recht op verlof voor mantelzorg wordt geregeld door de artikelen 100<sup>ter</sup> en 102<sup>ter</sup> van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Dit verlof is van toepassing op de werknemers die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon. Voor wat betreft het begrip "erkend mantelzorger" verwijzen de betrokken bepalingen naar de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat (het opschrift van deze wet werd evenwel gewijzigd en luidt nu als volgt: "wet betreffende de erkenning van de mantelzorger").

Tijdens het verlof voor mantelzorg maakt de werknemer aanspraak op een onderbrekingsuitkering vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Op vandaag is het recht op verlof voor mantelzorg beperkt tot één maand volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (= een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties) per zorgbehoevende persoon (art. 100<sup>ter</sup> van de herstellwet). Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit kan deze duur van één maand worden verlengd tot maximum zes maanden schorsing per zorgbehoevende persoon en kunnen hiervoor de nadere voorwaarden en regels worden vastgesteld (art. 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid van de herstellwet).

Het recht op de volledige schorsing in het kader van het verlof voor mantelzorg bedraagt in elk geval maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan. Een werknemer die gedurende zijn beroepsloopbaan erkend mantelzorger is van verschillende zorgbehoevende personen, zal over zijn gehele beroepsloopbaan in totaal dus nooit meer dan zes maanden voltijds verlof voor mantelzorg kunnen opnemen.

De uitoefening van het recht op verlof voor mantelzorg onder de vorm van een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (art. 100<sup>ter</sup> van de herstellwet) staat zowel open voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon.

Het recht op verlof voor mantelzorg kan ook worden opgenomen onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> of de helft (art. 102<sup>ter</sup> van de herstellwet). In de huidige stand van de regelgeving staat deze mogelijkheid evenwel enkel open voor de voltijdse werknemers die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon. Met andere woorden, deeltijdse werknemers die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon kunnen het verlof voor mantelzorg wel opnemen onder de vorm van een volledige schorsing, maar niet onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> of de helft.

Een voltijdse werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon kan er dus ook voor opteren om het recht op verlof voor mantelzorg op te nemen onder de vorm van een vermindering van zijn voltijdse arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> of de helft. Daarbij moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing per zorgbehoevende persoon gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties per zorgbehoevende persoon en dat de maximumduur van zes maanden schorsing over de gehele beroepsloopbaan gelijk is aan een maximumduur van twaalf maanden vermindering van de arbeidsprestaties over de gehele beroepsloopbaan (art. 102<sup>ter</sup>, § 1, tweede en derde lid, van de herstellwet).

Op heden kan een voltijdse werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon zijn arbeidsprestaties in het kader van het recht op verlof voor mantelzorg voor die persoon dus hetzij gedurende één maand volledig onderbreken, hetzij gedurende twee maanden verminderen met 1/5<sup>de</sup> of de helft. Een voltijdse werknemer die gedurende zijn beroepsloopbaan erkend mantelzorger is van verschillende zorgbehoevende personen is niet verplicht om het verlof voor mantelzorg voor elk van die zorgbehoevende personen onder dezelfde vorm op te nemen (t.z. steeds onder de vorm van hetzij een volledige schorsing, hetzij een vermindering van de arbeidsprestaties). Er zal dan wel rekening moeten worden gehouden met het principe dat

de suspension est égal à deux mois de réduction des prestations de travail et que le maximum de six mois de suspension sur l'ensemble de la carrière est égal à un maximum de douze mois de réduction des prestations de travail. Autrement dit, la durée totale du congé pour aidant proche sur l'ensemble de la carrière professionnelle ne peut pas compter plus de (l'équivalent de) six mois de suspension complète.

Le présent projet d'arrêté royal prévoit qu'en exécution de l'article 100ter, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement, la durée d'un mois de suspension complète de l'exécution du contrat de travail (à temps plein ou à temps partiel) ou à deux mois de réduction des prestations de travail par personne nécessitant une aide est portée à, respectivement, trois ou six mois.

Là où le congé pour aidant proche pour une personne déterminée nécessitant une aide était jusqu'à présent limité à un mois de suspension complète de l'exécution du contrat de travail (à temps plein ou à temps partiel), un travailleur pourra, à la suite de cette modification, pour la même personne nécessitant une aide pour laquelle il a été reconnu comme aidant proche, prendre trois mois de suspension complète ou six mois de réduction des prestations de travail à temps plein.

Le projet d'arrêté royal détermine également les conditions et règles y relatives.

Le travailleur a la possibilité de diviser les trois mois de suspension complète par personne nécessitant une aide en périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre. Il peut diviser les six mois de réduction des prestations de travail en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre. Un travailleur ne peut cependant demander qu'une seule période de congé pour aidant proche continue par notification à l'employeur.

Le maximum légal de six mois de suspension complète ou de douze mois de réduction des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière professionnelle reste bien entendu applicable. Cela résulte en effet de l'article 100ter, § 3, alinéa 3, et de l'article 102ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de la loi de redressement, le Roi n'ayant pas la possibilité d'y déroger. La totalité du congé pour aidant proche sur l'ensemble de la carrière professionnelle du travailleur reste dès lors limitée à (l'équivalent de) six mois au maximum de suspension complète.

Un travailleur à temps plein reconnu comme aidant proche d'une personne nécessitant une aide pourra dès lors prendre, dans le cadre du congé pour aidant proche pour cette personne, soit trois mois de suspension complète, soit six mois de réduction des prestations de travail d'1/5ème ou de moitié, soit une combinaison des deux formes de réduction (compte tenu évidemment des règles de répartition). Dans ce dernier cas, la durée totale du congé pour aidant proche pour cette personne nécessitant une aide ne pourra pas compter plus de (l'équivalent de) trois mois de suspension complète. Sur l'ensemble de la carrière professionnelle, le travailleur pourra prendre au maximum (l'équivalent de) six mois de suspension complète et ce, même s'il est reconnu comme aidant proche de plusieurs personnes nécessitant une aide durant l'ensemble de sa carrière professionnelle.

#### Examen des articles

L'article 1<sup>er</sup> prolonge la durée du congé pour aidant proche sous la forme d'une suspension complète jusqu'à trois mois par personne nécessitant une aide et permet au travailleur de diviser cette période en périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre.

L'article 2 confirme les conséquences de cette prolongation jusqu'à trois mois de suspension complète par personne nécessitant une aide sur la réduction des prestations de travail d'1/5ème ou de moitié dans le cadre du congé pour aidant proche. Plus particulièrement, la durée de la période de réduction des prestations de travail sera ainsi portée à six mois par personne nécessitant une aide et le travailleur a la possibilité de diviser cette période en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre.

L'article 3 précise que la notification écrite du travailleur à son employeur ne peut concerner qu'une seule période continue de congé pour aidant proche. Il en résulte qu'il devra effectuer des notifications distinctes à son employeur pour des périodes discontinues de congé pour aidant proche.

één maand schorsing gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties en dat het maximum van zes maanden schorsing over de gehele beroepsloopbaan gelijk is aan maximum twaalf maanden vermindering van de arbeidsprestaties. De totale duur van het verlof voor mantelzorg zal over zijn gehele beroepsloopbaan m.a.w. niet meer mogen bedragen dan (het equivalent van) zes maanden volledige schorsing.

Voorliggend ontwerp van koninklijk besluit zorgt er nu, in uitvoering aan artikel 100ter, § 3, tweede lid, van de herstellwet, voor dat de duur van één maand volledige schorsing of twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties per zorgbehoevende persoon wordt verlengd tot drie respectievelijk zes maanden.

Waar het verlof voor mantelzorg voor één welbepaalde zorgbehoevende persoon tot hertoe beperkt was tot één maand volledige schorsing van de uitvoering van de (voltijdse of deeltijdse) arbeidsovereenkomst of twee maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties, zal een werknemer als gevolg van deze wijziging voor dezelfde zorgbehoevende persoon waarvan hij erkend mantelzorger is nu drie maanden volledige schorsing of zes maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties kunnen opnemen.

Het ontwerp van koninklijk besluit legt ook de nadere voorwaarden en regels hiervoor vast.

De werknemer krijgt de mogelijkheid om de drie maanden volledige schorsing per zorgbehoevende persoon op te splitsen in periodes van een maand of een veelvoud hiervan. De zes maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties kan hij opsplitsen in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan. Per kennisgeving aan de werkgever kan de werknemer wel slechts één aaneengesloten periode van verlof voor mantelzorg aanvragen.

Het wettelijk vastgelegde maximum van zes maanden volledige schorsing of twaalf maanden vermindering van de arbeidsprestaties over de gehele beroepsloopbaan blijft daarbij uiteraard van toepassing. Dit volgt immers uit artikel 100ter, § 3, derde lid, en artikel 102ter, § 1, derde lid, van de herstellwet en de Koning heeft niet de mogelijkheid gekregen om hiervan af te wijken. Het totale verlof voor mantelzorg over de gehele beroepsloopbaan van de werknemer blijft m.a.w. beperkt tot (het equivalent van) maximum zes maanden volledige schorsing.

Een voltijdse werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon zal hierdoor in het kader van het verlof voor mantelzorg voor die persoon dus hetzij drie maanden volledige schorsing, hetzij zes maanden vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de of de helft, hetzij een combinatie van beide opnamevormen kunnen opnemen (uiteraard rekening houdend met de regels inzake opsplitsing). In dit laatste geval zal de totale duur van het verlof voor mantelzorg voor deze zorgbehoevende persoon niet meer mogen bedragen dan (het equivalent van) drie maanden volledige schorsing. Over de gehele beroepsloopbaan zal deze werknemer maximum (het equivalent van) zes maanden volledige schorsing kunnen opnemen, zo ook indien hij gedurende zijn beroepsloopbaan erkend mantelzorger zou zijn voor verschillende zorgbehoevende personen.

#### Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1 verlengt de duur van het verlof voor mantelzorg onder de vorm van een volledige schorsing tot drie maanden per zorgbehoevende persoon en maakt het voor de werknemer mogelijk om deze periode op te splitsen in periodes van een maand of een veelvoud ervan.

Artikel 2 bevestigt welke gevolgen deze verlenging naar drie maanden volledige schorsing per zorgbehoevende persoon heeft op de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de of de helft in het kader van het verlof voor mantelzorg. De duur van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties zal hierdoor meer bepaald op zes maanden per zorgbehoevende persoon worden gebracht en de werknemer krijgt de mogelijkheid om deze periode op te splitsen in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan.

Artikel 3 verduidelijkt dat de schriftelijke kennisgeving van de werknemer aan zijn werkgever slechts betrekking kan hebben op één aaneengesloten periode van verlof voor mantelzorg. Hieruit volgt dat hij voor niet-aaneengesloten periodes van verlof voor mantelzorg bijgevolg aparte kennisgevingen zal moeten doen t.a.v. zijn werkgever.

L'article 4 régit l'entrée en vigueur et l'application dans le temps de cet arrêté. Ainsi, cet arrêté entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit sa publication au *Moniteur belge* et sera applicable aux notifications concernant le congé pour aidant proche introduites auprès de l'employeur à partir de cette date.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,  
de Votre Majesté,  
le très respectueux  
et très fidèle serviteur,  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Conseil d'État  
section de législation

Avis 69.622/1 du 15 juillet 2021 sur un projet d'arrêté royal 'portant exécution de l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales'

Le 16 juin 2021, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 2 août 2021 (\*), sur un projet d'arrêté royal 'portant exécution de l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 8 juillet 2021. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Bert THYS et Wouter PAS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Bert THYS, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 15 juillet 2021.

\*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

\*

#### PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a essentiellement pour objet d'augmenter la durée maximale du congé pour aidant proche, visé aux articles 100<sup>ter</sup> et 102<sup>ter</sup> de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales' et de régler quelques aspects y afférents.

3.1. Sous réserve des observations formulées ci-après, le projet trouve un fondement juridique dans l'alinéa 2 de l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Le paragraphe concerné s'énonce comme suit :

« La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de [travail] est fixée à un mois par personne nécessitant une aide visée au § 1<sup>er</sup>.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger la durée de cette période jusqu'à maximum 6 mois et à cette fin déterminer les autres conditions et modalités.

Le droit à une suspension complète est de maximum six mois durant la carrière professionnelle complète ».

3.2. L'habilitation permettant au Roi de prolonger la durée du congé pour aidant proche, conférée par l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985, s'applique uniquement à la situation d'une suspension complète du contrat de travail.

L'article 102<sup>ter</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi précitée règle la réduction des prestations de travail de 1/5 ou de moitié dans le cadre du régime des aidants proches. Cette disposition s'énonce comme suit :

« Un travailleur qui est l'aidant reconnu d'une personne nécessitant de l'aide a le droit de réduire ses prestations de travail à temps plein de 1/5 ou de moitié, dans les conditions prévues à l'article 100<sup>ter</sup>, §§ 2 à 5.

Artikel 4 regelt de inwerkingtreding en de werking in de tijd van dit besluit. Dit besluit zal met name in werking treden op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* en van toepassing zijn op de kennisgevingen m.b.t. het verlof voor mantelzorg die vanaf die datum bij de werkgever worden ingediend.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,  
van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaar,  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

Raad van State  
afdeling Wetgeving

Advies 69.622/1 van 15 juli 2021 over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende uitvoering van artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen'

Op 16 juni 2021 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 2 augustus 2021 (\*), een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende uitvoering van artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 8 juli 2021. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Bert THYS en Wouter PAS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Bert THYS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 15 juli 2021.

\*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

\*

#### STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt hoofdzakelijk ertoe de maximale duur van het mantelzorgverlof zoals bedoeld in artikel 100<sup>ter</sup> en 102<sup>ter</sup> van de herstellwet van 22 januari 1985 'houdende sociale bepalingen' op te trekken en enkele aspecten die daarmee verband houden te regelen.

3.1. Het ontwerp vindt, onder voorbehoud van hetgeen hierna volgt, rechtsgrond in het tweede lid van artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985. De desbetreffende paragraaf luidt als volgt:

“De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in § 1.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, de duur van deze periode verlengen tot maximum zes maanden en hiervoor de nadere voorwaarden en regels vastleggen.

Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.”

3.2. De bij artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 aan de Koning verleende machtiging om de duur van het mantelzorgverlof te verlengen, geldt enkel voor de situatie van een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst.

De vermindering van de arbeidsprestatie met 1/5 of de helft in het kader van mantelzorg is geregeld in artikel 102<sup>ter</sup>, § 1, van de voormelde wet. Die bepaling luidt als volgt:

“Een werknemer die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon, heeft het recht om zijn voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft, onder de voorwaarden bepaald bij artikel 100<sup>ter</sup>, §§ 2 tot 5.



Pour l'application de cet article, il convient de tenir compte du principe selon lequel la période d'un mois de suspension prévue à l'article 100ter, § 3, est équivalente à deux mois de réduction des prestations de travail.

Pour l'application de cet article, on doit tenir compte du principe selon lequel la période maximale de suspension de six mois prévue à l'article 100ter, § 3, alinéa 3, est égale à douze mois de réduction des prestations de travail ».

L'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du projet ne pourvoit pas à l'exécution d'une habilitation expresse que le législateur a conférée au Roi, mais semble plutôt reproduire ce qui en tout état de cause résulte de l'application de l'article 102ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985. L'article 2, alinéa 2, du projet applique à son tour le régime de proportionnalité à ce que prévoit l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, du projet en ce qui concerne la suspension du contrat de travail.

Il faut éviter de reproduire des dispositions extraites d'un texte de valeur supérieure dans un texte de valeur inférieure. Un tel procédé est non seulement superflu d'un point de vue normatif, dès lors qu'il ne crée aucune nouvelle norme, mais il est également susceptible de semer la confusion quant à la nature exacte de la prescription énoncée dans l'acte de valeur inférieure et il risque notamment de faire oublier par la suite que seul le législateur supérieur est en droit de modifier la prescription concernée(1). La reproduction de dispositions législatives dans un arrêté royal ne peut dès lors être tolérée que pour autant que la lisibilité du projet le requière.

Interrogé à ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit :

« Het klopt dat artikel 2, eerste en tweede lid van het ontwerp van koninklijk besluit in feite de toepassing van artikel 102ter, § 1, tweede lid van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen vormen – met dien verstande dat er ook een andere opsplitsing van de periode van vermindering van arbeidsprestaties per zorgbehoevende had kunnen worden vastgelegd (bv. een opsplitsing van de vermindering van zes maanden per zorgbehoevende per periode van 3 maanden of een veelvoud ervan). Om de rechtszekerheid en transparantie te waarborgen werd ervoor gekozen om de impact van de verlenging van de volledige schorsing per zorgbehoevende op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het verlof voor mantelzorgverlof, alsook de regels inzake de opsplitsing van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties per zorgbehoevende uitdrukkelijk uit te werken in het ontwerp ».

Au regard de ces justifications, il peut être admis que l'article 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, du projet soit maintenu, à condition qu'une référence expresse à la disposition légale concernée soit ajoutée pour qu'elle reste suffisamment identifiable (« Conformément à l'article 102ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ... »).

Dans ce cas, l'article 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, du projet peut trouver un fondement juridique dans l'article 108 de la Constitution qui consacre le pouvoir général d'exécution du Roi, combiné avec l'article 102ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Le préambule de l'arrêté royal en projet doit être complété en conséquence.

3.3. En revanche, les articles 1<sup>er</sup>, alinéa 3, et 2, alinéa 3, reproduisent simplement ce que prévoient déjà expressément, respectivement, l'article 100ter, § 3, alinéa 3, et l'article 102ter, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985, auxquels le Roi ne peut en tout état de cause déroger et qu'il ne peut pas non plus mettre en œuvre.

Le délégué en a apporté la confirmation en ces termes :

« Artikel 1, derde lid en artikel 2, derde lid van het ontwerp van koninklijk besluit hernemen inderdaad de maximumduur van het verlof voor mantelzorg over de gehele beroepsloopbaan, zoals bepaald in de artikelen 100ter, § 3, derde lid en 102ter, § 1, derde lid van de herstelwet. Om de rechtszekerheid en transparantie te waarborgen, werd er geopteerd om in het ontwerp van koninklijk besluit eveneens te bevestigen dat de optrekking van het verlof per zorgbehoevende persoon geen impact heeft op de maximumduur van het verlof over de gehele beroepsloopbaan ».

Dès lors qu'il ne peut exister de doute raisonnable quant à l'applicabilité et à la portée des dispositions légales concernées, il apparaît au Conseil d'État, section de législation, que leur reproduction dans les articles 1<sup>er</sup>, alinéa 3, et 2, alinéa 3, du régime d'exécution actuellement à l'examen ne peut se justifier. Par conséquent, ces dernières dispositions doivent être omises du projet.

Voor de toepassing van dit artikel moet rekening worden gehouden met het principe dat de in artikel 100ter, § 3, eerste lid, vastgestelde periode van een maand schorsing, gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties.

Voor de toepassing van dit artikel moet rekening worden gehouden met het principe dat de in artikel 100ter, § 3, derde lid, vastgestelde maximumduur van zes maanden schorsing gelijk is aan twaalf maanden vermindering van de arbeidsprestaties."

Artikel 2, eerste lid, van het ontwerp geeft geen uitvoering aan een uitdrukkelijk door de wetgever aan de Koning verleende machtiging, maar lijkt veeleer weer te geven wat hoe dan ook volgt uit de toepassing van artikel 102ter, § 1, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985. Artikel 2, tweede lid, van het ontwerp past de desbetreffende verhoudingsregeling dan weer toe op hetgeen in artikel 1, tweede lid, van het ontwerp is bepaald met betrekking tot de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Het overnemen in een lagere regeling van bepalingen van een hogere regeling dient echter te worden vermeden. Niet alleen is een dergelijke werkwijze op het normatieve vlak overbodig aangezien ze geen nieuwe norm tot stand brengt, maar bovendien kan ze tot verwarring leiden over de precieze aard van het in de lagere regeling opgenomen voorschrift en kan ze inzonderheid aanleiding ertoe zijn dat later uit het oog wordt verloren dat alleen de hogere regelgever het betrokken voorschrift kan wijzigen(1). Het overnemen van wettelijke bepalingen in een koninklijk besluit kan dan ook alleen maar worden gedoogd in zoverre zulks noodzakelijk is voor de leesbaarheid van het besluit.

Hierover bevestigd, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Het klopt dat artikel 2, eerste en tweede lid van het ontwerp van koninklijk besluit in feite de toepassing van artikel 102ter, § 1, tweede lid van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen vormen – met dien verstande dat er ook een andere opsplitsing van de periode van vermindering van arbeidsprestaties per zorgbehoevende had kunnen worden vastgelegd (bv. een opsplitsing van de vermindering van zes maanden per zorgbehoevende per periode van 3 maanden of een veelvoud ervan). Om de rechtszekerheid en transparantie te waarborgen werd ervoor gekozen om de impact van de verlenging van de volledige schorsing per zorgbehoevende op de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het verlof voor mantelzorgverlof, alsook de regels inzake de opsplitsing van de periode van vermindering van de arbeidsprestaties per zorgbehoevende uitdrukkelijk uit te werken in het ontwerp."

In het licht van die verantwoording kan worden aanvaard dat artikel 2, eerste en tweede lid, van het ontwerp behouden blijft, mits een uitdrukkelijke verwijzing naar de betrokken wetsbepaling wordt toegevoegd om ze voldoende herkenbaar te houden ("Overeenkomstig artikel 102ter, § 1, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 ...").

Voor artikel 2, eerste en tweede lid, van het ontwerp kan in dat geval rechtsgrond worden gevonden in artikel 108 van de Grondwet, waarin de algemene uitvoeringsbevoegdheid van de Koning vervat ligt, gelezen in samenhang met artikel 102ter, § 1, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985. De aanhef van het ontworpen koninklijk besluit moet dienovereenkomstig worden aangevuld.

3.3. Artikel 1, derde lid, en artikel 2, derde lid, vormen daarentegen niet meer dan de loutere overname van hetgeen reeds uitdrukkelijk is bepaald in respectievelijk artikel 100ter, § 3, derde lid, en artikel 102ter, § 1, derde lid, van de herstelwet van 22 januari 1985, waarvan de Koning hoe dan ook niet kan afwijken en waaraan hij evenmin nadere uitvoering kan geven.

Dit werd door de gemachtigde bevestigd als volgt:

"Artikel 1, derde lid en artikel 2, derde lid van het ontwerp van koninklijk besluit hernemen inderdaad de maximumduur van het verlof voor mantelzorg over de gehele beroepsloopbaan, zoals bepaald in de artikelen 100ter, § 3, derde lid en 102ter, § 1, derde lid van de herstelwet. Om de rechtszekerheid en transparantie te waarborgen, werd er geopteerd om in het ontwerp van koninklijk besluit eveneens te bevestigen dat de optrekking van het verlof per zorgbehoevende persoon geen impact heeft op de maximumduur van het verlof over de gehele beroepsloopbaan."

Aangezien er geen redelijke twijfel kan bestaan over de toepasselijkheid en de draagwijdte van de betrokken wetsbepalingen, komt het de Raad van State, afdeling Wetgeving, voor dat de overname ervan in de artikelen 1, derde lid, en 2, derde lid, van de thans voorliggende uitvoeringsregeling niet kan worden verantwoord. Deze laatstgenoemde bepalingen moeten bijgevolg uit het ontwerp worden weggehalen.

EXAMEN DU TEXTEArticle 3

4. Dans le texte néerlandais de l'article 3 du projet, le nombre « 185 » doit de toute évidence être remplacé par le millésime « 1985 ».

Le Greffier,  
Greet Verberckmoes

Le Président,  
Marnix Van Damme

Notes

(\*) Ce délai résulte de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, in fine, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

(1) Voir également Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, Conseil d'État, 2008, recommandation 80, à consulter sur le site internet du Conseil d'État ([www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

**20 JUILLET 2021. — Arrêté royal portant exécution de l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (1)**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, l'article 108;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'article 100<sup>ter</sup>, § 3, alinéa 2, rétabli par la loi du 17 mai 2019;

Vu l'avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, donné le 6 mai 2021;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 3 mai 2021;

Vu l'accord de la Secrétaire de l'Etat au Budget, donné le 10 juin 2021;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative;

Vu l'avis n° 69.622/1 du Conseil d'Etat, donné le 15 juillet 2021, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre l'exécution de son contrat de travail conformément à l'article 100<sup>ter</sup> de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, est prolongée jusqu'à trois mois par personne nécessitant une aide.

Cette suspension a lieu par périodes d'un mois ou un multiple de ce chiffre.

**Art. 2.** Conformément à l'article 102<sup>ter</sup>, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, il est tenu compte, pour l'application de l'article 102<sup>ter</sup> de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, du principe selon lequel la période de trois mois de suspension par personne nécessitant une aide, prévue à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, est équivalente à six mois de réduction des prestations de travail par personne nécessitant une aide.

Conformément à l'article 102<sup>ter</sup>, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la réduction des prestations de travail a lieu par périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre.

**Art. 3.** Par notification écrite à l'employeur telle que prévue à l'article 100<sup>ter</sup>, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, il ne peut être demandé qu'une seule période continue de congé pour aidant proche.

**Art. 4.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Le présent arrêté s'applique aux notifications introduites auprès de l'employeur à partir de la date d'entrée en vigueur visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

ONDERZOEK VAN DE TEKSTArtikel 3

4. In de Nederlandse tekst van artikel 3 van het ontwerp moet het getal 185 uiteraard worden vervangen door het jaartal 1985.

De Griffier,  
Greet Verberckmoes

De Voorzitter,  
Marnix Van Damme

Nota's

(\*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, in fine, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

(1) Zie ook Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, Raad van State, 2008, aanbeveling 80, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State ([www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

**20 JULI 2021. — Koninklijk besluit houdende uitvoering van artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (1)**

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de Grondwet, artikel 108;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 100<sup>ter</sup>, § 3, tweede lid, hersteld bij de wet van 17 mei 2019;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gegeven op 6 mei 2021;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 3 mei 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 10 juni 2021;

Gelet op de regelgevingsimpactanalyse, uitgevoerd overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het advies nr. 69.622/1 van de Raad van State, gegeven op 15 juli 2021, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** De periode tijdens dewelke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen overeenkomstig artikel 100<sup>ter</sup> van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, wordt verlengd tot drie maanden per zorgbehoevende persoon.

Deze schorsing wordt opgenomen in periodes van een maand of een veelvoud hiervan.

**Art. 2.** Overeenkomstig artikel 102<sup>ter</sup>, § 1, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen moet voor de toepassing van artikel 102<sup>ter</sup> van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen rekening worden gehouden met het principe dat de in artikel 1, eerste lid, vastgestelde periode van drie maanden schorsing per zorgbehoevende persoon gelijk is aan zes maanden vermindering van de arbeidsprestaties per zorgbehoevende persoon.

Overeenkomstig artikel 102<sup>ter</sup>, § 1, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt de vermindering van de arbeidsprestaties opgenomen in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan.

**Art. 3.** Per schriftelijke kennisgeving aan de werkgever als bedoeld in artikel 100<sup>ter</sup>, § 4, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, kan slechts één aaneengesloten periode van verlof voor mantelzorg worden gevraagd.

**Art. 4.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Dit besluit is van toepassing op de kennisgevingen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de in het eerste lid bedoelde datum van inwerkingtreding.

**Art. 5.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 juillet 2021.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Note

(1) Références au *Moniteur belge*:

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

Loi du 17 mai 2019, *Moniteur belge* du 2 juillet 2019.

**Art. 5.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 juli 2021.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:

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

Wet van 17 mei 2019, *Belgisch Staatsblad* van 2 juli 2019.

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
SECURITE SOCIALE

[C – 2021/21500]

**7 JUILLET 2021.** — Arrêté royal portant exécution des articles 2, § 3, alinéa 2, 14, § 3, et 19, alinéas 3 et 4, de la loi du 6 août 1990 relative aux mutualités et aux unions nationales de mutualités, en ce qui concerne la société mutualiste visée à l'article 70, § 6, de cette même loi

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise principalement à modifier, après avoir recueilli l'avis du Comité technique institué au sein de l'Office de contrôle des mutualités et des unions nationales de mutualités, la composition des organes de gestion de la société mutualiste visée à l'article 70, § 6, de la loi du 6 août 1990 relative aux mutualités et aux unions nationales de mutualités. Il n'y a qu'une seule société mutualiste d'assurance de ce type, à savoir MLOZ Insurance. Ces modifications sont apportées dans la perspective des élections mutualistes qui auront pour conséquence une recomposition, pour maximum 6 ans, de l'assemblée générale et du conseil d'administration de cette entité.

Dans le cadre des discussions qui ont abouti, le 28 novembre 2016, à la conclusion du Pacte d'avenir, par la cellule stratégique de la Ministre des affaires sociales précédente avec les organismes assureurs, l'INAMI et l'Office de contrôle précité ont marqué leur accord pour réduire le nombre de mandats au sein des organes de gestion des entités mutualistes. Cette réduction est opérée étant donné que le nombre de mandats dans les entités mutualistes actuelles est trop élevé. Si l'implication des membres dans les organes de gestion est incontestablement un point positif, cela présente également des inconvénients en terme de gouvernance, dès lors que pour certaines entités, le nombre de représentants au conseil d'administration ou à l'assemblée générale rend difficile ou peu aisée la tenue d'un véritable débat sur la gestion de l'entité et ses orientations stratégiques. Par ailleurs, la complexité sans cesse croissante de la matière relative à l'assurance soins de santé, qu'elle soit obligatoire, complémentaire ou encore de nature assurantielle, nécessite de plus en plus des compétences et une expertise technique de haut niveau, qu'il est difficile de concentrer en grand nombre dans les organes sociaux de (très) grande taille.

Le présent arrêté prévoit, en son article 5, que la détermination du nombre de représentants à l'assemblée générale de cette société mutualiste d'assurance dépend du nombre de ses membres au 30 juin de l'année qui précède l'année durant laquelle l'élection de cette assemblée générale va avoir lieu. Cette assemblée générale doit, conformément à l'article 4, comprendre au minimum 15 représentants.

Afin d'éviter de devoir le cas échéant procéder à une élection supplémentaire en ce qui concerne l'assemblée générale de la société mutualiste d'assurance, le présent arrêté prévoit, à l'article 12, que si le nombre de mandats tel que requis n'est pas ou plus atteint et s'il n'y a pas ou plus de suppléants, l'assemblée générale est malgré tout considérée comme étant composée valablement jusqu'aux prochaines élections mutualistes.

Les conditions pour pouvoir siéger au sein de l'assemblée générale sont, quant à elles, inchangées.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
SOCIALE ZEKERHEID

[C – 2021/21500]

**7 JULI 2021.** — Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 2, § 3, tweede lid, 14, § 3, en 19, derde en vierde lid, van de wet van 6 augustus 1990 betreffende de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen, wat de maatschappij van onderlinge bijstand betreft bedoeld in artikel 70, § 6, van dezelfde wet

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het koninklijk besluit waarvan wij de eer hebben het ter onderteekening aan Uwe Majesteit voor te leggen, heeft tot doel om, na advies van het Technisch Comité, ingesteld bij de Controledienst voor de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen, de samenstelling te wijzigen van de beheersorganen van de maatschappij van onderlinge bijstand bedoeld in artikel 70, § 6, van de wet van 6 augustus 1990 betreffende de ziekenfondsen en de landsbonden van ziekenfondsen. Er is slechts één maatschappij van onderlinge bijstand van dit type, namelijk MLOZ Insurance. Deze wijzigingen worden aangebracht in het vooruitzicht van de mutualistische verkiezingen, die een nieuwe samenstelling, voor maximaal 6 jaar, van de algemene vergadering en de raad van bestuur van deze entiteit tot gevolg zullen hebben.

In het kader van de gesprekken die geleid hebben tot de afsluiting op 28 november 2016 van het Toekomstpact tussen de beleidscel van de vorige minister van Sociale Zaken en de verzekeringsinstellingen, hebben het RIZIV en de voornoemde Controledienst ermee ingestemd om het aantal mandaten in de beheersorganen van de mutualistische entiteiten te verminderen. Die vermindering wordt doorgevoerd aangezien het aantal mandaten in de huidige mutualistische entiteiten te hoog is. Hoewel de betrokkenheid van de leden in de beheersorganen ontegensprekelijk een positieve zaak is, zijn er echter ook nadelen op het vlak van governance. Zo maakt het aantal vertegenwoordigers binnen de raad van bestuur of de algemene vergadering het voor sommige entiteiten net moeilijker om een echt debat te voeren rond het beheer van de entiteit en de bijhorende beleidsoriëntatie. Bovendien vereist de onophoudelijk toenemende complexiteit van de verzekeringsvoorzorging, of ze nu verplicht, aanvullend of nog van verzekerings aard is, steeds meer vaardigheden en een technische deskundigheid op hoog niveau, waarbij het moeilijk is deze in grote getale te bereiken in sociale organen van een (heel) grote omvang.

Dit besluit voorziet in zijn artikel 5 dat de bepaling van het aantal vertegenwoordigers in de algemene vergadering van deze verzekeringsmaatschappij van onderlinge bijstand afhangt van het aantal leden op 30 juni van het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de verkiezing van deze algemene vergadering zal plaatsvinden. Deze algemene vergadering moet, overeenkomstig artikel 4, minstens 15 vertegenwoordigers tellen.

Om te vermijden dat er in voorkomend geval een bijkomende verkiezing moet worden gehouden voor de algemene vergadering van de verzekeringsmaatschappij van onderlinge bijstand, voorziet dit besluit, in artikel 12, dat als het vereiste aantal mandaten niet of niet meer wordt bereikt en er geen plaatsvervangers (meer) zijn, de algemene vergadering desondanks toch wordt beschouwd als zijnde geldig samengesteld tot de volgende mutualistische verkiezingen.

De voorwaarden om in de algemene vergadering te kunnen zetelen zijn onveranderd gebleven.