

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2022/41315]

19 MAI 2022. — Arrêté 2021/1050 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu l'article 22, alinéa 1^{er}, du décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, remplacé par le décret du 19 juillet 2012 ;

Vu l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française ;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, donné le 28 mai 2021 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation respective des femmes et des hommes du 10 février 2022 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation de la personne handicapée du 10 février 2022 ;

Vu le protocole n° 2021/11 du 20 décembre 2021 du Comité de secteur XV de la Commission communautaire française ;

Vu l'avis 71.084/4 du Conseil d'Etat, donné le 14 mars 2022 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Vu l'accord de la Membre du Collège chargée de la fonction publique, donné le 19 mai 2022 ;

Sur proposition du Membre du Collège chargé de la Formation professionnelle ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. Le présent arrêté règle une matière visée aux articles 127 et 128 de la Constitution en vertu de l'article 138 de celle-ci.

Art. 2. L'article 141, § 2, alinéa 1^{er}, de l'Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 20 octobre 1994 portant le statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française, inséré par l'arrêté du 3 juin 2004 et modifié par les arrêtés du 6 juillet 2017 et du 9 mai 2019, est complété par les 11° et 12° rédigés comme suit :

« 11° à la protection de la maternité ;

12° au congé de naissance. »

Art. 3. L'article 141, § 2, alinéa 2, du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Sauf exceptions spécifiquement précisées dans les dispositions du présent Statut, les congés visés à l'alinéa 1^{er} sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire ».

Art. 4. Dans le même arrêté, il est inséré un article 143/3 bis rédigé comme suit :

« Art. 143/3 bis. Les jours de congé de maladie accordés à la suite de harcèlement qui a été reconnu par une décision de justice qui n'est plus susceptible de recours ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé de maladie que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 143/3, 1° ».

Art. 5. Dans le même arrêté, il est inséré un article 143/3 ter rédigé comme suit :

« Art. 143/3 ter. Les jours de congé de maladie dont il est reconnu par certificat médical qu'ils sont dus à la grossesse ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé de maladie que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 143/3, 1° ».

Art. 6. A l'article 148/2 du même arrêté, disposition insérée par l'arrêté du 3 juin 2004, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots '65 ans' seront remplacés par les mots '67 ans'

2° L'alinéa 2 est complété par les 6 et 7 rédigés comme suit :

« 6. à 65 ans, l'agent bénéficiera de six jours ouvrables.

7. à 66 ans, l'agent bénéficiera de sept jours ouvrables. »

Art. 7. A l'article 149, § 1^{er} du même arrêté, disposition insérée par l'arrêté du 3 juin 2004, la modification suivante est apportée :

Les mots « 8 mai, » sont insérés entre les mots « ainsi que les » et les mots « 27 septembre ».

Art. 8. A l'article 150, § 2 du même arrêté, disposition remplacée par l'arrêté du 6 juillet 2017 et modifiée par l'arrêté du 9 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° au point 4, le chiffre 14 est remplacé par le chiffre 4 ;

2° au point 5, le chiffre 4 est remplacé par le chiffre 10.

S'agissant du point 6, il est complété par la phrase suivante : « Dans le cas où le parent au premier degré est l'enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, les quatre jours ouvrables sont portés à dix jours ouvrables » ;

Un nouveau point 12 est ajouté et rédigé comme suit :

« 12° le déménagement de l'agent : 1 jour ouvrable par 10 ans. »

Art. 9. L'article 150, § 3, 1^{er} alinéa, du même arrêté, est modifié et rédigé comme suit :

« A l'exception du congé prévu au point 4, lequel peut être pris dans un délai de quatre mois après l'événement, et du congé prévu au point 12, lequel peut être pris dans un délai de 3 jours autour de l'événement, ces congés de circonstances doivent être pris au moment de l'événement ou, dans les cas où l'agent se voit octroyer plus d'un jour de congé et pour les jours restants après le jour de congé pris au moment de l'événement, à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi ils doivent être motivés par un document justificatif formel ou ils sont perdus. »

Art. 10. Dans la partie XVI, chapitre V, section 4, du même arrêté, il est inséré une sous-section 5, comportant les articles 150/8 et 150/9, rédigée comme suit :

« Sous-section 5. - Du congé de naissance

Art.150/8. L'agent obtient, dans les limites fixées ci-après, un congé de naissance de 15 jours ouvrables à l'occasion de l'accouchement de son épouse ou de la personne avec laquelle il vit en couple au moment de l'événement. Ces 15 jours ouvrables sont portés à 20 jours ouvrables pour les naissances ayant lieu à partir du 1^{er} janvier 2023.

Ce congé de naissance peut être pris, au choix de l'agent, dans un délai de quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Par dérogation, il peut être pris, au choix de l'agent, dans un délai de 4 mois à dater de la date de publication au Moniteur belge de la présente sous-section pour les naissances ayant eu lieu entre le 1^{er} janvier 2021 et ladite date de publication au Moniteur belge.

En cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple le droit au congé de naissance n'est reconnu qu'une fois.

La demande doit être appuyée par un document officiel. Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Art. 150/9. Ce congé peut être pris par jour entier ou par demi-jour. Ce congé est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service.

Par dérogation au paragraphe précédent, le personnel engagé sous contrat de travail qui prend ce congé est rémunéré conformément à l'article 30§ 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Art. 150/10. Ce congé est cumulable avec le congé de circonstance pour accouchement de l'épouse, visé à l'article 150, § 2, 4. »

Art. 11. La section 5 du même arrêté, intitulé « Section 5. – Du congé de maternité et du congé de paternité » est supprimée et remplacée par une nouvelle section 5 rédigée comme suit :

« Section 5 – Protection de la maternité

Art. 151. Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 151/2. § 1^{er} Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les six semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours visés à l'article 149;
- 3° les congés visés aux articles 148/4, 148/5, 150 et 152/6;
- 4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;
- 5° les absences pour maladie ;
- 6° l'écartement complet du travail visé à l'article 151/5.

§ 2. Les jours de congé de repos postnatal sont assimilés à une activité de service.

Art. 151/3. En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

Art. 151/4. L'agent qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Art. 151/5. § 1^{er}. Si, à la date de l'accouchement la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant obtient, à sa demande, un congé en vue d'assurer l'accueil de l'enfant. Il en va de même en cas de décès ou de ré-hospitalisation de la mère de l'enfant entre la date de l'accouchement et celle de la fin du congé de maternité.

§ 2. En cas de décès de la mère, la durée du congé de remplacement du congé de maternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de remplacement du congé de maternité en informe par écrit l'autorité dont il relève dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début de congé de remplacement du congé de maternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 3. En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant peut bénéficier du congé de remplacement du congé de maternité aux conditions suivantes :

- 1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- 2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours.

Le congé de remplacement du congé de maternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant ou la personne avec laquelle la mère vit en couple au moment de la naissance de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de remplacement du congé de maternité en informe par écrit l'autorité dont il relève. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

§ 4. Le congé de remplacement du congé de maternité est rémunéré et assimilé à une période d'activité de service. Il est non cumulable avec le congé de circonstance visé à l'article 150, § 2, 4, et avec le congé de naissance prévu à la sous-section section 5 de la section 4.

Art. 151/6. Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent féminin, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, l'agent féminin remet à l'autorité dont elle relève :

1° à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.]]

Art. 151/7. § 1^{er}. L'agent a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

§ 2. La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et son supérieur hiérarchique. L'agent qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance son supérieur hiérarchique de rang 13 au moins, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement apportée, au choix de l'agent, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent chaque mois à l'autorité dont elle relève, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement. »

Art. 12. Les articles 7 et 8 alinéa 1^{er}, 1° produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2021, et, par dérogation à l'article 150, § 3, alinéa 1^{er}, l'alinéa 1^{er}, 2° ainsi que les 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article 8 produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2022.

Art. 13. Le Membre du Collège chargé de la Formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté.
Bruxelles, le 19 mai 2022.

La Présidente du Collège,

B. TRACHTE

Le Membre du Collège, chargé de la Formation professionnelle,

B. CLERFAYT

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2022/41315]

19 MEI 2022. — Besluit 2021/1050 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie tot wijziging van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 20 oktober 1994 houdende het statuut van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

Gelet op artikel 22, eerste lid van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 maart 1994 tot instelling van het 'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle', vervangen door het decreet van 19 juli 2012;

Gelet op het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 20 oktober 1994 houdende het statuut van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie;

Gelet op het advies van het Beheerscomité van het 'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle', uitgebracht op 28 mei 2021;

Gelet op het evaluatieverslag van de impact van dit besluit op de respectieve situatie van vrouwen en mannen van 10 februari 2022;

Gelet op het evaluatieverslag van de impact van dit besluit op de situatie van personen met een handicap van 10 februari 2022;

Gelet op het protocol nr. 2021/11 van 20 december 2021 van het Sectorcomité XV van de Franse Gemeenschapscommissie;

Gelet op het advies 71.084/04 van de Raad van State, gegeven op 14 maart 2022 in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Gelet op het akkoord van het Lid van het College bevoegd met het Openbaar Ambt, gegeven op 19 mei 2022;

Op voordracht van het Lid van het College bevoegd voor Beroepsopleiding,

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. Dit besluit regelt overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet aangelegenheden bedoeld in artikel 127, § 1, en 128, § 1, ervan.

Art. 2. Artikel 141, § 2, eerste lid, van het besluit van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 20 oktober 1994 houdende het statuut van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie, ingevoegd bij het besluit van 3 juni 2004 en gewijzigd bij de besluit van 6 juli 2017 en 9 mei 2019, wordt aangevuld met 11° en 12° luidend als volgt:

“11° *moederschapsbescherming* ;

12° *geboorteverlof*.”

Art. 3. Artikel 141, § 2, tweede lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“*Behoudens uitzonderingen die specifiek zijn bepaald in de bepalingen van dit Statuut, wordt het in het eerste lid bedoelde verlof toegekend volgens de procedures die van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden.*”

Art. 4. In hetzelfde besluit wordt een artikel 143/3 bis ingevoegd luidend als volgt:

“*Art. 143/3 bis. De ziekteverlofdagen toegekend ten gevolge van pesterijen die zijn erkend door een rechterlijke beslissing waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld, worden niet in aanmerking genomen om het aantal ziekteverlofdagen te bepalen dat het personeelslid nog kan bekomen krachtens artikel 143/3, 1°.*”

Art. 5. In hetzelfde besluit, wordt een artikel 143/3 ter ingevoegd luidend als volgt:

“*Art. 143/3 ter. De ziekteverlofdagen waarvoor met een medisch attest wordt erkend dat ze het gevolg zijn van zwangerschap worden niet in aanmerking genomen om het aantal ziekteverlofdagen te bepalen dat het personeelslid nog kan bekomen krachtens artikel 143/3, 1°.*”

Art. 6. In artikel 148/2 van hetzelfde besluit, bepaling ingevoegd bij het besluit van 3 juni 2004, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid worden de woorden “65 jaar” vervangen door “67 jaar”

2° Het tweede lid wordt aangevuld met 6 en 7 luidend als volgt:

“6. *op 65 jaar, geniet de ambtenaar zes werkdagen bijkomende vakantie;*

7. *op 66 jaar, geniet de ambtenaar zeven werkdagen bijkomende vakantie.*”

Art. 7. In artikel 149, § 1 van hetzelfde besluit, bepaling ingevoegd bij het besluit van 3 juni 2004, wordt de volgende wijziging aangebracht:

De woorden “8 mei” worden ingevoegd tussen het woord “alsook op” en de woorden “27 september”.

Art. 8. In artikel 150, § 2 van hetzelfde besluit, bepaling vervangen bij het besluit van 6 juli 2017 en gewijzigd bij het besluit van 9 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 4 wordt het cijfer 14 vervangen door het cijfer 4;

2° in punt 5 wordt het cijfer 4 vervangen door het cijfer 10.

Punt 6 wordt aangevuld met de volgende zin: “*In het geval dat de ouder in de eerste graad het kind is van het personeelslid, van de echtgeno(ot)(e) of van de persoon met wie het personeelslid samenleeft, worden de vier werkdagen opgetrokken tot tien werkdagen*”;

Een nieuw punt 12 is toegevoegd en luidt als volgt:

“12° *de verhuizing van het personeelslid: 1 werkdag per 10 jaar.*”

Art. 9. Artikel 150, § 3, eerste lid, van hetzelfde besluit, wordt gewijzigd en luidt als volgt:

“*Met uitzondering van het verlof voorzien in punt 4, dat kan worden opgenomen binnen een termijn van vier maanden na de gebeurtenis, en van het verlof voorzien in punt 12, dat kan worden opgenomen binnen een termijn van 3 dagen rond de gebeurtenis, moet dit omstandigheidsverlof worden opgenomen op het tijdstip van de gebeurtenis of, in de gevallen waarin het personeelslid meer dan een dag verlof krijgt toegekend en voor de resterende dagen na de verlofdag opgenomen op het tijdstip van de gebeurtenis, op een datum heel dicht erbij, binnen een tijdsbestek van 10 werkdagen, bij gebreke waarvan het gemotiveerd moet worden met een formeel bewijsstuk. Anders gaat het verloren.*”

Art. 10. In deel XVI, hoofdstuk V, afdeling 4, van hetzelfde besluit, wordt een onderafdeling 5 ingevoegd, dat de artikelen 150/8 en 150/9 bevat, luidend als volgt:

“*Onderafdeling 5. - Geboorteverlof*

Art.150/8. Het personeelslid bekomt, binnen de hierna gestelde perken, geboorteverlof van 15 werkdagen naar aanleiding van de bevalling van zijn echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft. Deze 15 werkdagen worden opgetrokken tot 20 werkdagen voor de geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Dit geboorteverlof kan naar keuze van het personeelslid worden opgenomen binnen vier maanden na de bevallingsdatum. In afwijking hiervan kan, naar keuze van het personeelslid, binnen een termijn van 4 maanden vanaf de datum van bekendmaking in het Belgisch Staatsblad van deze onderafdeling, worden genomen voor geboorten die hebben plaatsgevonden tussen 1 januari 2021 en genoemde datum van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

In geval van geboorte van een tweeling of een meerling wordt het recht op geboorteverlof slechts één maal erkend.

De aanvraag moet steunen op een officieel document. Als de gebeurtenis zich voordoet in de loop van een deeltijdse werkperiode, wordt het verlof prorata verminderd.

Art. 150/9. Dit verlof kan worden opgenomen per volledige dag of per halve dag. Dit verlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

In afwijking van de vorige paragraaf worden de krachtens een arbeidsovereenkomst aangeworven personeelsleden die dit verlof opnemen, vergoed overeenkomstig artikel 30§ 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst.

Art. 150/10. Dit verlof kan gecombineerd worden met het omstandigheidsverlof voor de bevalling van de echtgenote, bedoeld in artikel 150, § 2, 4.”

Art. 11. Afdeling 5 van hetzelfde besluit, getiteld “Afdeling 5 – Moeder- en vaderschapsverlof” wordt geschrapt en vervangen door een nieuwe afdeling 5 luidend als volgt:

“*Afdeling 5 – Moederschapsbescherming*

Art. 151. Het moederschapsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 op wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 151/2. § 1 Worden gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden, de volgende afwezigheden gedurende de zes weken die vallen voor de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof ;
- 2° de dagen bedoeld in artikel 149;
- 3° de dagen bedoeld in de artikelen 148/4, 148/5, 150 en 152/6;
- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte;
- 6° de volledige werkverwijdering bedoeld in artikel 151/5.

§ 2. Dagen van postnataal rustverlof worden gelijkgesteld met een dienstactiviteit.

Art. 151/3. Zwangere of borstvoedende personeelsleden mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop 38 uren per week.

Art. 151/4. Het personeelslid dat met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is vrijgesteld van arbeid, wordt amtsshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 151/5. § 1. Als, op de datum van de bevalling, de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op eigen verzoek een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien. Hetzelfde geldt in geval van overlijden of van heropname in het ziekenhuis van de moeder van het kind tussen de datum van de bevalling en die van het einde van het moederschapsverlof.

§ 2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. Het personeelslid dat de vader van het kind is of de persoon met wie de moeder samenleeft op het moment van de geboorte van het kind en die het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof. Een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder wordt zo spoedig mogelijk voorgelegd.

§ 3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan het personeelslid dat de vader van het kind is of de persoon met wie de moeder samenleeft op het moment van de geboorte van het kind een verlof ter vervanging van het moederschapsverlof genieten onder de volgende voorwaarden:

- 1° de pasgeborene moet het ziekenhuis hebben verlaten;
- 2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof kan niet aanvangen vóór de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het moederschapsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

Het personeelslid dat de vader van het kind is of de persoon met wie de moeder samenleeft op het moment van de geboorte van het kind en die het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wenst te genieten, stelt daar schriftelijk de overheid waaronder hij ressorteert van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis heeft verlaten.

§ 4. Het verlof ter vervanging van het moederschapsverlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het kan niet gecumuleerd worden met het omstandigheidsverlof bedoeld in artikel 150, § 2, 4, en met het geboorteverlof voorzien in onderafdeling 5 van afdeling 4.

Art. 151/6. Wanneer het pasgeborene kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van het vrouwelijke personeelslid de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt het vrouwelijke personeelslid aan de overheid waaronder zij ressorteert :

1° bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeborene kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

2° in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeborene kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Art. 151/7. § 1. Het personeelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het personeelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. Het personeelslid dat tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. Het personeelslid dat tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Als het personeelslid recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één keer of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

Het personeelslid dient met haar hiërarchische meerdere overeen te komen op welk(e) tijdstip(pen) van de dag zij de borstvoedingspauzes kan nemen. Het personeelslid dat de borstvoedingspauzes wenst te genieten, brengt haar hiërarchische meerdere van ten minste rang 13 hiervan schriftelijk twee weken op voorhand op de hoogte, tenzij deze op verzoek van het betrokken personeelslid een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het personeelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, "O.N.E." of "Dienst für Kind und Familie") of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt het personeelslid de bevoegde overheid elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan."

Art. 12. De artikelen 7 en 8 eerste lid, 1° hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2021, en in afwijking van artikel 150, § 3, eerste lid, hebben het eerste lid, 2° evenals het 2de en 3de lid van artikel 8 uitwerking met ingang van 1 januari 2022.

Art. 13. Het Lid van het College bevoegd voor Beroepsopleiding wordt belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 19 mei 2022.

De Voorzitster van het College,
B. TRACHTE
Lid van het College, belast met Beroepsopleiding,
B. CLERFAYT

ANDERE BESLUITEN — AUTRES ARRETES

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2022/42848]

Personeel. — Bevordering. — Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* van 23 september 2022, akte n°2022/40679:

Pagina: 235 Nederlandse tekst moet gelezen worden:

Bij koninklijk besluit van 1 maart 2022, wordt mevrouw Fleur DHONT, bevorderd door verhoging naar de hogere klasse in de klasse A2, met de titel van attaché bij Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, met ingang van 1 september 2020.

Bij koninklijk besluit van 1 maart 2022, wordt mevrouw Fleur DHONT, bevorderd door verhoging naar de hogere klasse in de klasse A2, met de titel van attaché bij Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, met ingang van 1 september 2020.

Overeenkomstig de gecoördineerde wetten op de Raad van State kan beroep worden ingediend binnen de zestig dagen na deze bekendmaking. Het verzoekschrift hiertoe dient bij ter post aangetekende brief aan de Raad van State, Wetenschapsstraat 33, te 1040 BRUSSEL te worden toegezonden.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2022/42848]

Personnel. — Promotion. — Erratum

Dans le *Moniteur belge* du 23 septembre 2022

Acte n°2022/40679:

Page 235 Texte Francophone il faut lire :

Par arrêté royal du 1 mars 2022, Madame Fleur DHONT, est promue par avancement à la classe supérieure dans la classe A2 avec le titre D'Attaché au Service Public Fédéral Intérieur à partir du 1^{er} septembre 2020.

Par arrêté royal du 1 mars 2022, Madame Fleur DHONT, est promue par avancement à la classe supérieure dans la classe A2 avec le titre D'Attaché au Service Public Fédéral Intérieur à partir du 1^{er} septembre 2020.

Conformément aux lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, un recours peut être introduit endéans les soixante jours après cette publication. La requête doit être envoyée sous pli recommandé à la poste, au Conseil d'Etat, rue de la Science 33, à 1040 BRUXELLES.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST MOBILITEIT EN VERVOER

[C - 2022/21187]

18 SEPTEMBER 2022. — Koninklijk besluit houdende de actualisatie van de lijst van de personeelsleden van de veiligheidsdienst van de spoorwegen "SECURAIL" en van HR Rail aangesteld als vaststellende beambten in het kader van de wet van 27 april 2018 op de politie van de spoorwegen

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

Gelet op de Grondwet, artikel 108;

Gelet op de wet van 27 april 2018 op de politie van de spoorwegen, artikel 25;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 september 2004 betreffende de veiligheid bij de spoorwegen, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 3 oktober 2021;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 november 2015 tot aanduiding van de personeelsleden van HR Rail die instaan voor de veiligheid en bewaking van de spoorwegen, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 3 oktober 2021;

Overwegende dat de personeelsleden die in de bijgevoegde lijsten worden opgenomen, aan de vereisten voldoen vermeld in het koninklijk besluit van 9 oktober 2018 tot vaststelling van de voorwaarden inzake selectie, aanwerving, kennis en opleiding van de vaststellende beambte ter uitvoering van de wet op de politie van de spoorwegen;

SERVICE PUBLIC FEDERAL MOBILITE ET TRANSPORTS

[C - 2022/21187]

18 SEPTEMBRE 2022. — Arrêté royal actualisant la liste des membres du personnel du service de sécurité des chemins de fer « SECURAIL » et de HR Rail désignés comme agents constatateurs dans le cadre de la loi du 27 avril 2018 sur la police des chemins de fer

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

Vu la Constitution, l'article 108;

Vu la loi du 27 avril 2018 sur la police des chemins de fer, l'article 25;

Vu l'arrêté royal du 13 septembre 2004 relatif à la sécurité dans les chemins de fer, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 3 octobre 2021;

Vu l'arrêté royal du 9 novembre 2015 désignant les membres du personnel du HR Rail qui sont compétents pour la sécurité et la surveillance des chemins de fer, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 3 octobre 2021;

Considérant que les personnes reprises dans les listes annexées au présent arrêté répondent aux conditions prescrites par l'arrêté royal du 9 octobre 2018 fixant les conditions de sélection, de recrutement, de qualification et de formation de l'agent constatateur en exécution de la loi sur la police des chemins de fer;