KONINKRIJK België

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Bijzondere-machtenbesluit nr. ... 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.

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerpbesluit dat wij de eer hebben voor te leggen ter ondertekening aan Uwe Majesteit beoogt het instellen van een corona-ouderschapsverlof.

Het uitgangspunt van dit besluit is dat iedereen die in aanmerking komt voor het ouderschapsverlof met een onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, ook in aanmerking komt voor het Corona-ouderschapsverlof. Dit Corona-ouderschapsverlof wordt toegekend volgens dezelfde voorwaarden, regelen en modaliteiten als het gewone ouderschapsverlof, tenzij daar waar dit besluit expliciet van afwijkt. Evenzo is het uitgangspunt dat voor het Corona-ouderschapsverlof dezelfde onderbrekingsuitkering wordt toegekend als bij het gewone ouderschapsverlof.

De regeling van het Corona-ouderschapsverlof is evenwel iets beperkter in die zin dat enkel de deeltijdse regelingen met een vermindering met 1/2de en 1/5de mogelijk zijn. Ook is de regeling enkel van toepassing indien minstens één van de kinderen maximaal twaalf jaar oud is of gehandicapt.

In tegenstelling tot het gewone ouderschapsverlof is het corona-ouderschapsverlof ook mogelijk indien het gehandicapt kind ouder is dan 21 jaar. Ook

ROYAUME DE BELGIQUE

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Arrêté de pouvoirs spéciaux n° ... pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19(II) visant le congé parental corona.

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise à installer un congé parental corona.

Le point de départ de cet arrêté est que toute personne qui entre en ligne de compte pour le congé parental assorti d'une allocation d'interruption de l'Office National de l'Emploi, entre aussi en ligne de compte pour le congé parental Corona. Ce congé parental Corona est accordé selon les mêmes conditions, règles et modalités que le congé parental commun, sauf là où le présent arrêté prévoit une dérogation explicite. De même, le principe est que pour le congé parental Corona, la même allocation d'interruption est accordée que pour le congé parental commun.

La réglementation du congé parental Corona est cependant quelque peu limitée en ce que seuls les régimes à temps partiel comprenant une réduction d'1/2 et de 1/5ème sont possibles. De plus, le régime n'est applicable que si au moins un des enfants est âgé de maximum douze ans ou est handicapé.

Contrairement au congé parental commun, le congé parental Corona est également disponible pour les parents d'enfants handicapés qui ont plus de 21 ans. Les parents d'accueil peuvent

pleegouders kunnen gebruik maken van het corona-ouderschapsverlof.

Merk ook op dat gelet op de bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen om het statuut van personeel te regelen, de gewesten en gemeenschappen bevoegd zijn om statutair de mogelijkheid te voorzien voor een vorm van ouderschapsverlof voor de statutaire ambtenaren van de gewesten, gemeenschappen, de lokale besturen en het onderwijs. Indien deze overheden echter voorzien in de statutaire mogelijkheid om deze vorm van ouderschapsverlof op te nemen, dan kan de federale onderbrekingsuitkering worden toegekend.

Het opnemen van het Corona-ouderschapsverlof is financieel voordeliger dan het gewone ouderschapsverlof, en heeft als voordeel dat het niet meetelt voor de maximale duurtijd van het normale ouderschapsverlof (bij halftijdse onderbreking is bv. het thematisch verlof ouderschap beperkt tot acht maanden).

Een derde voordeel is dat het Corona-ouderschapsverlof snel en flexibel kan worden opgenomen. De werknemer hoeft zijn werkgever slechts drie dagen op voorhand in te lichten. Het kan opgenomen worden in één keer tot het einde van de maatregel, of in één of meerdere weken of maanden, die al dan niet bij elkaar aansluiten.

Het is ook mogelijk, een lopend ouderschapsverlof tot de buitenwerkingtreding van het besluit, zelfs retroactief tot 1 mei 2020, om te zetten naar een Corona-ouderschapsverlof. Ook is het mogelijk om een ouderschapsverlof tijdelijk te schorsen en het Corona-ouderschapsverlof op te nemen.

Bijvoorbeeld, is het mogelijk om een halftijds ouderschapsverlof dat loopt tot eind augustus 2020, om te zetten naar een Corona-ouderschapsverlof in de maanden mei en juni 2020. Vanaf 1 juli herneemt dan het gewone ouderschapsverlof tot eind augustus, zoals voorzien. Het Corona-ouderschapsverlof in mei en juni telt dan niet mee voor het maximale

également faire appel au congé parental Corona.

Il convient aussi de relever que, étant donné les compétences des régions et communautés pour régler le statut du personnel, les régions et communautés sont compétentes pour prévoir statutairement une forme de congé parental pour les agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et de l'enseignement. Cependant, si ces autorités prévoient statutairement la possibilité de prendre cette forme de congé parental, alors l'allocation d'interruption fédérale peut être octroyée.

La prise du congé parental Corona est financièrement plus avantageuse que le congé parental commun et a pour avantage qu'elle ne compte pas pour la durée maximale du congé parental commun (par exemple, en cas de réduction à mi-temps, le congé parental thématique est limité à huit mois).

Un troisième avantage est que le congé parental Corona peut être pris rapidement et de manière flexible. Le travailleur ne doit avertir son employeur que trois jours à l'avance. Il peut être pris en une fois jusqu'à la fin de la mesure ou durant un ou plusieurs mois ou semaines qui se succèdent ou non.

Il est également possible de convertir un congé parental en cours jusqu'à ce que le présent arrêté cesse d'être en vigueur, même rétroactivement au 1er mai 2020, en un congé parental Corona. Il est également possible de suspendre temporairement un congé parental et de prendre un congé parental Corona.

Par exemple, il est possible de convertir un congé parental courant jusque fin août 2020 en un congé parental Corona en mai et juin 2020. À partir du 1er juillet, le congé parental commun reprend jusqu'à la fin août, comme prévu. Le congé parental Corona en mai et juin ne compte pas pour le droit au congé parental maximal du travailleur concerné. De même, un congé

recht op ouderschapsverlof van de betrokken werknemer. Op eenzelfde manier kan een 1/10de ouderschapsverlof tijdelijk worden geschorst om gebruik te kunnen maken van een Corona-ouderschapsverlof met een halftijdse of 1/5de vermindering van de arbeidsprestaties.

parental de 1/10ème peut être temporairement suspendu afin de pouvoir bénéficier d'un congé parental Corona comportant ½ ou 1/5ème de réduction des prestations de travail.

Daar waar dit besluit niet voorziet in specifieke regelingen, gelden de bepalingen inzake ouderschapsverlof zoals van bij het gewone ouderschapsverlof. Het gaat onder meer om regels met betrekking tot de berekeningsmodaliteiten van de uitkeringen, de mogelijkheden tot cumulatie met andere inkomens, etcetera.

Là où le présent arrêté ne prévoit pas de mesures spécifiques, les dispositions relatives au congé parental commun s'appliquent. Il s'agit notamment des règles relatives aux modalités de calcul des allocations, aux possibilités de cumul avec d'autres revenus, etc.

Deze principiële gelijkschakeling met het gewone ouderschapsverlof heeft als gevolg dat het Corona-ouderschapsverlof op dezelfde wijze wordt gelijkgesteld op vlak van de sociale rechten van de werknemer.

Cette assimilation de principe avec le congé parental commun a pour conséquence que le congé parental Corona est assimilé de la même manière en ce qui concerne les droits du travailleur en matière de droits sociaux.

Er wordt voorzien dat de regeling buiten werking treedt op 30 juni, maar de mogelijkheid staat wel open om de maatregel te verlengen bij koninklijk besluit dat in Ministerraad is overlegd.

Il est prévu que la réglementation cesse d'être en vigueur le 30 juin mais la possibilité demeure de prolonger la mesure par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Wij hebben de eer te zijn,
Sire,
Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar

Nous avons l'honneur d'être,
Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle servant,

De Minister van Werk,

La Ministre de l'Emploi,

Nathalie MUYLLE

Koninkrijk België

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Bijzondere-machtenbesluit nr. ... 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.

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

Gelet op 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), de artikelen 2 en 5, § 1 ;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Overwegende het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

Overwegende het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

Overwegende het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

Overwegende het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de

ROYAUME DE BELGIQUE

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Arrêté de pouvoirs spéciaux n° ... pris en exécution de l'article 5, § 1, 5°, de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19(II) visant le congé parental corona.

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

Vu la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II), les articles 2 et 5, §1er ;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Considérant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

Considérant l'arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux ;

Considérant l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;

Considérant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État;

Considérant l'arrêté royal du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations;

beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Overwegende het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan;

Considérant l'arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire ;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

Considérant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

Overwegende het koninklijk besluit van 10 juni 2002 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van de overheidsbedrijven die in toepassing van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven bestuursautonomie verkregen hebben;

Considérant l'arrêté royal du 10 juin 2002 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel des entreprises publiques qui ont obtenu une autonomie de gestion en application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

Overwegende het koninklijk besluit van 16 november 2009 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Belgische Technische Coöperatie van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Considérant l'arrêté royal du 16 novembre 2009 accordant au personnel de la Coopération technique belge le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Overwegende het koninklijk besluit van 29 april 2013 houdende toekenning aan de personeelsleden van de Cel voor Financiële Informatieverwerking van het recht op ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Considérant l'arrêté royal du 29 avril 2013 accordant au personnel de la Cellule de Traitement des Informations financières le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Overwegende het koninklijk besluit van 10 april 2014 houdende toekenning van het recht op ouderschapsverlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid aan bepaalde werknemers;

Considérant l'arrêté royal du 10 avril 2014 accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs;

Overwegende het koninklijk besluit van 12 mei 2014 houdende toekenning aan de contractuele personeelsleden van de Ombudsdienst voor Energie van het recht op ouderschapsverlof en

Considérant l'arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Energie le droit au congé parental et à l'interruption de carrière pour

loopbaanonderbreking voor het verlenen van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 23 april 2020;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 2 mei 2020 ;

Gelet op het artikel 8 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevingsimpactanalyse;

Gelet op het advies nr. ... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 4, derde lid, 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 (I);

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Art. 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet: afdeling 5, hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

2° de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof: de koninklijke besluiten die voorzien in een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het ouderschapsverlof met een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op grond van de wet.

Art. 2. De werknemers die op grond één van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, de arbeidsprestaties kunnen verminderen in het kader van het ouderschapsverlof, komen in aanmerking voor een corona-ouderschapsverlof, overeenkomstig de bepalingen van dit besluit.

l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 23 avril 2020 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 2 mai 2020 ;

Vu l'article 8 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est dispensé d'analyse d'impact de la réglementation;

Vu l'avis n° ... du Conseil d'État donné le ... , en application l'article 4, alinéa 3, de la loi du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) ;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Art. 1. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° la loi : section 5, chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ;

2° les arrêtés royaux relatifs au congé parental: les arrêtés royaux qui prévoient une réduction des prestations de travail dans le cadre du congé parental avec allocation de l'Office National de l'Emploi sur la base de la loi.

Art. 2. Les travailleurs qui, sur la base de l'un des arrêtés royaux en matière de congé parental, peuvent réduire leurs prestations de travail dans le cadre du congé parental, entrent en ligne de compte pour le congé parental corona conformément aux dispositions du présent arrêté.

Art. 3. Het corona-ouderschapsverlof wordt uitgeoefend onder de voorwaarden en nadere regelen zoals voor hem van toepassing volgens de wet en de koninklijke besluiten inzake het ouderschapsverlof, in zover dit besluit niet afwijkt van deze bepalingen.

Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden opgenomen mits akkoord van de werkgever.

Art. 4. Het corona-ouderschapsverlof neemt de vorm aan van een vermindering van de arbeidsprestaties met hetzij 1/2de, hetzij 1/5de van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

Art. 5. §1. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen door een voltijdse werknemer. Het corona-ouderschapsverlof kan onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/2de eveneens genomen worden door een werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling die ten minste drie vierden bedraagt van een voltijdse betrekking op het moment waarop het Corona-ouderschapsverlof ingaat.

§2. Het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen:

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

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

Het corona-ouderschapsverlof kan eveneens worden genomen door een pleegouder aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Art. 3. Le congé parental corona est exercé selon les conditions et règles applicables suivant la loi et les arrêtés royaux relatifs au congé parental dans la mesure où le présent arrêté n'y déroge pas.

Le congé parental corona ne peut être pris qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 4. Le congé parental corona prend la forme d'une réduction des prestations de travail de soit 1/2ème, soit 1/5ème du nombre normal d'heures de travail pour un temps plein.

Art. 5. § 1. Le congé parental corona peut être pris par un travailleur à temps plein. Le congé parental Corona peut aussi être pris sous la forme d'une réduction des prestations de travail d'1/2 par un travailleur occupé dans un régime à temps partiel comportant au moins ¾ d'une occupation à temps plein au moment où le congé parental Corona prend cours.

§2. Le congé parental corona peut être pris :

- à la suite de la naissance de son enfant jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans;
- à la suite de l'adoption de son enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

Le congé parental corona peur aussi être pris par un parent d'accueil désigné par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar indien het kind bedoeld in het eerste, tweede en derde lid een gehandicapt kind is. In afwijking van het vorige lid, is er geen leeftijdsgrens indien een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

Onder kind of volwassene met een handicap in het vorige lid wordt verstaan:

1° de persoon als dusdanig ingeschreven bij het "Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, bij de "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" of bij de "Dienststelle für Personen mit Behinderung";

2° de persoon die een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming geniet op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

3° de persoon die in het bezit is van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale overheidsdienst sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

4° het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte die het bewijs kan voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's of de bevoegde geneeskundige dienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of in een gelijkwaardig stelsel;

5° het slachtoffer van een ongeval van gemeen recht dat het bewijs kan voorleggen van een blijvende ongeschiktheid van ten minste 66

La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant visé à l'alinéa 1· 2 et 3 est un enfant handicapé. En dérogation à l'alinéa précédent, il n'y a pas de condition d'âge pour l'enfant ou l'adulte avec un handicap accueilli par ses parents s'il bénéfice d'un service intramural ou extramural organisé ou reconnu par les Communautés.
-

Par enfant ou adulte handicapé au sens de l'alinéa précédent, il faut entendre :

1° la personne enregistrée comme telle à l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées, à la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap », au Service bruxellois francophone des Personnes handicapées ou à la « Dienststelle für Personen mit Behinderung » ;

2° la personne qui bénéficie d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration, sur base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

3° la personne qui est en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;

4° la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvant certifier d'une incapacité de travail permanente d'au moins 66 % par une attestation de l'Agence fédérale des risques professionnels ou du service médical compétent dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public ou un régime équivalent ;

5° la victime d'un accident de droit commun qui peut certifier d'une incapacité permanente

% naar aanleiding van een gerechtelijke beslissing;

6° de persoon die in het bezit is van een attest van blijvende invaliditeitserkenning afgeleverd door zijn verzekeringsinstelling of door het RIZIV.

§3. Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden uitgeoefend door een werknemer die minstens één maand verbonden is door een arbeidsovereenkomst met de werkgever die hem tewerkstelt.

Art. 6. Het corona-ouderschapsverlof kan worden uitgeoefend vanaf 1 mei 2020 tot en met de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit, als volgt:
1° hetzij in één aaneengesloten periode;
2° hetzij in één of meerdere, al dan niet aaneensluitende, perioden van één maand;
3° hetzij in één of meerdere, al dan niet aansluitende, perioden van een week;
4° hetzij een combinatie van 2° en 3°.

Art. 7. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert volgens de bepalingen van dit besluit.

De uitkering is gelijk aan de uitkering in geval van ouderschapsverlof, verhoogd met 25%. Dezelfde voorwaarden en regelen tot toekenning worden daarbij toegepast zoals voor de uitkeringen in geval van ouderschapsverlof in toepassing van de koninklijk besluiten inzake ouderschapsverlof.

In geval een deeltijdse werknemer een halftijds corona-ouderschapsverlof opneemt, wordt het bedrag van de uitkering verminderd volgens de verhouding tussen de halftijdse arbeidsregeling en de arbeidsregeling voorafgaand aan het corona-ouderschapsverlof.

Art. 8. §1. Een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd met 1/2de of 1/5de in het kader van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, kan, met akkoord van zijn werkgever, het ouderschapsverlof omzetten in het corona-ouderschapsverlof.

d'au moins 66 % à la suite d'une décision judiciaire ;

6° la personne qui est en possession d'une attestation de reconnaissance en invalidité délivrée par son organisme assureur ou par l'INAMI.

§3. Le congé parental corona ne peut être exercé que par un travailleur lié depuis au moins un mois par un contrat de travail à l'employeur qui l'occupe.

Art. 6. Le congé parental corona peut être exercé à partir du 1er mai 2020 jusqu'au jour où le présent arrêté cesse d'être en vigueur, comme suit :
1° soit durant une période ininterrompue ;
2° soit durant une ou plusieurs périodes d'un mois, consécutives ou non ;
3°soit durant une ou plusieurs périodes d'une semaine, consécutives ou non ;
4° soit une combinaison de 2° et 3°.

Art. 7. Une allocation est octroyée au travailleur qui réduit ses prestations sur la base des dispositions du présent arrêté.

L'allocation est égale à l'allocation en cas de congé parental, augmentée de 25%. En outre, sont applicables les mêmes conditions et règles d'attribution que pour les allocations en cas de congé parental en application des arrêtés royaux relatifs au congé parental.

Si un travailleur prend un congé parental corona à mi-temps, le montant de l'allocation est réduit en fonction du rapport entre le régime de travail à mi-temps et le régime de travail précédant le congé parental Corona.

Art. 8. §1. Un travailleur qui réduit ses prestations de travail d'1/2 ou d'1/5ème dans le cadre des arrêtés royaux relatifs au congé parental peut, avec l'accord de son employeur, convertir le congé parental en congé parental corona.

Indien het ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft tot na de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit, dan wordt het ouderschapsverlof vanaf de dag na de buitenwerkingtreding van dit besluit hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

§2. Een werknemer die zijn loopbaan heeft onderbroken of zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, kan, met akkoord van zijn werkgever, het ouderschapsverlof schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof.

Indien het ouderschapsverlof een voorziene duurtijd heeft tot na de dag van buitenwerkingtreding van dit besluit, dan wordt het ouderschapsverlof vanaf de dag na de buitenwerkingtreding van dit besluit hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum.

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

Art. 9. §1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op corona-ouderschapsverlof, doet een aanvraag bij zijn werkgever in overeenkomstig de volgende bepalingen:

1° de werknemer brengt ten minste drie werkdagen op voorhand zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte;

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

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

Si le congé parental a une durée prévue postérieure à la date à laquelle le présent arrêté cesse d'être en vigueur, le congé parental est alors repris à partir du jour suivant celui où le présent arrêté cesse d'être en vigueur jusqu'à la date de fin initialement prévue.

§2. Un travailleur qui a interrompu sa carrière ou qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre des arrêtés royaux relatifs au congé parental, peut, avec l'accord de son employeur, suspendre le congé parental en vue de prendre un congé parental corona.

Si le congé parental a une durée prévue postérieure à la date à laquelle le présent arrêté cesse d'être en vigueur, le congé parental est alors repris à partir du jour suivant celui où le présent arrêté cesse d'être en vigueur jusqu'à la date de fin initialement prévue.

§3. La période durant laquelle le congé parental est converti en congé parental corona suivant les paragraphes 1 et 2, n'est pas comptabilisée dans la durée maximale du congé parental.

Art. 9. §1er. Le travailleur qui souhaite bénéficier du droit au congé parental corona, effectue une demande auprès de son employeur conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur en avertit par écrit son employeur au moins trois jours ouvrables à l'avance ;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandé ou par la remise de l'écrit visé au 1° du présent paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception, ou encore par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur ;

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

§2. De werkgever geeft de werknemer zijn akkoord of weigert het verlof. De kennisgeving van zijn akkoord of weigering gebeurt schriftelijk of op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werknemer en binnen een termijn van maximaal zes werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof.

Hij geeft binnen een termijn van maximaal zes werkdagen na aanvraag zijn akkoord met, naar gelang het geval, de omzetting van het ouderschapsverlof in Corona-ouderschapsverlof of met de schorsing van het ouderschapsverlof in toepassing van artikel 8.

§3. In onderling akkoord kunnen de termijnen van de aanvraagprocedure worden ingekort.

§4. De onderbrekingsuitkering wordt schriftelijk aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste één maand na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van het ouderschapsverlof, zoals voorzien in artikel 8, worden schriftelijk meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

Art. 10. Hoofdstuk 7 - tijdelijke tewerkstelling in vitale sectoren – van het bijzondere-machtenbesluit nr 14 van 27 april 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) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, is niet van toepassing voor werknemers tijdens de duur dat ze het corona-ouderschapsverlof opnemen.

Art. 11. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2020.

§2. L'employeur donne au travailleur son accord écrit ou refuse le congé. La notification de son accord ou refus est fait par écrit ou par voie électronique moyennant un accusé de réception du travailleur et au plus tard dans un délai de six jours ouvrables maximum suivant la demande et en tous cas avant la prise de cours du congé parental corona.

Il donne dans un délai de six jours ouvrables au maximum suivant la demande son accord relative, selon le cas, à la conversion du congé parental en congé parental Corona ou à la suspension du congé parental en application de l'article 8.

§3. Les délais de la procédure de demande peuvent être raccourcis de commun accord.

§4. L'allocation d'interruption est demandée par écrit à l'Office National de l'Emploi au plus tard un mois après le début du congé parental corona. Cet Office peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette demande.

La conversion du congé parental et la suspension du congé parental, comme prévu à l'article 8, sont communiquées par écrit à l'Office National de l'Emploi. Cet Office peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette communication.

Art. 10. Le chapitre 7 - travail intérimaire dans les secteurs vitaux – de l'arrêté sur les pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 portant exécution de l'article 5, § 1er, 5°, de la loi du 27 mars 2020 autorisant le Roi à prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus Covid-19 (II) pour sauvegarder une bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, ne s'applique pas aux salariés pendant la période où ils prennent le congé parental corona.

Art. 11. Le présent arrêté produit ses effet le 1er mai 2020.

Het besluit treedt buiten werking op 30 juni 2020.

De Koning kan, bij ministerraad overlegd besluit, de toepassing van dit besluit verlengen.

Art. 12. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te , op

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

L'arrêté cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, prolonger l'application du présent arrêté.

Art. 12. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à , le

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,

N. MUYLLE