

ROYAUME DE BELGIQUE

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE**

Arrêté royal transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil (1)

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

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, l'article 105, § 1^{er}, remplacé par la loi du 26 mars 1999 et modifié par les lois des 10 août 2001 et 2 septembre 2018;

Vu 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 ;

Vu 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 ;

Vu l'avis n° 2.264 du Conseil National du Travail, donné le 21 décembre 2021 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 février 2022 ;

Vu l'accord de la Secrétaire de l'Etat du Budget, donné le XXX ;

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 ;

KONINKRIJK BELGIE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG**

Koninklijk besluit tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (1)

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

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 105, § 1, vervangen bij de wet van 26 maart 1999 en gewijzigd bij de wetten van 10 augustus 2001 en 2 september 2018;

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

Gelet op 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;

Gelet op het advies nr. 2.264 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 21 december 2021;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 2 februari 2022;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op XXX;

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

Vu l'avis n° XXXXX/X du Conseil d'Etat, donné le XXX, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'avis n° 2021/14 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, donné le 17 mai 2021 ;

Considérant que l'article 8, alinéa 3, de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil il s'ensuit que, pour les deux mois de congé parental qui, selon l'article 5, alinéa 2, ne sont pas transférables, les travailleurs devraient recevoir d'une allocation ou une rémunération définie par les États membres ou les partenaires sociaux de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents ;

Considérant qu'il existe un droit au congé parental sur base de 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 auquel un droit aux allocations est attaché ;

Considérant que la convention collective n° 64 du 29 avril 1997 conclue au Conseil national du travail, instituant un droit au congé parental prévoit également un droit au congé parental, mais que l'exercice de ce droit au congé parental n'est pas lié à un quelconque droit à une indemnité ou à des allocations ;

Considérant que l'article 8 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 précité contient une disposition anti-cumul entre le droit au congé parental prévu par cet arrêté et le droit au congé parental prévu par la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 précitée, et que dans sa forme actuelle, cette disposition anti-cumul fait obstacle à l'obligation prévue à l'article 8, alinéa 3, de la Directive (UE) 2019/1158 dans certains cas, de sorte qu'une adaptation est nécessaire ;

Gelet op het advies nr. XXXXX/X van de Raad van State, gegeven op XXX, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende het advies nr. 2021/14 van de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap, gegeven op 17 mei 2021;

Overwegende dat uit artikel 8, lid 3, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad volgt dat de werknemers voor de twee maanden ouderschapsverlof die, op grond van haar artikel 5, lid 2, niet overdraagbaar zijn, een uitkering of betaling moeten ontvangen die door de lidstaten of de sociale partners wordt gedefinieerd en zodanig vastgesteld dat de opname van ouderschapsverlof door beide ouders wordt vergemakkelijkt;

Overwegende dat er aan het recht op ouderschapsverlof op grond van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan een recht op uitkeringen gekoppeld is;

Overwegende dat ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, voorziet in een recht op ouderschapsverlof, maar dat aan de uitoefening van dit recht op ouderschapsverlof geen recht op een vergoeding of uitkeringen is gekoppeld;

Overwegende dat artikel 8 van voormeld koninklijk besluit van 29 oktober 1997 een anticumulbepaling tussen het recht op ouderschapsverlof op grond van dit besluit en het recht op ouderschapsverlof op grond van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 bevat en dat deze anticumulbepaling in zijn huidige vorm de verplichting van artikel 8, lid 3, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 in bepaalde gevallen in de weg staat, waardoor een aanpassing zich opdringt;

Considérant que les travailleurs qui ont déjà pris un congé parental non rémunéré sur la base de la convention collective n° 64 du 29 avril 1997 précitée devraient également avoir le droit de prendre jusqu'à deux mois de congé parental rémunéré sous la forme d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail, ou l'équivalent sous une autre forme ;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. Disposition introductive

Article 1^{er}. Le présent arrêté transpose partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil.

CHAPITRE 2. Modifications de 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

Art. 2. Dans l'article 2/2 de 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, inséré par l'arrêté royal du 5 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2, le mot « motivée » est inséré entre les mots « l'employeur doit communiquer sa décision » et les mots « par écrit » ;

2° l'article est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« L'absence de décision est assimilée à un accord de l'employeur. ».

Overwegende dat ook de werknemers die reeds een onbezoldigd recht op ouderschapsverlof op grond van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 hebben opgenomen, het recht moeten hebben om twee maanden bezoldigd ouderschapsverlof onder de vorm van een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het equivalent daarvan in een andere opnamevorm op te nemen;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

HOOFDSTUK 1. Inleidende bepaling

Artikel 1. Dit besluit voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

HOOFDSTUK 2. Wijzigingen van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

Art. 2. In artikel 2/2, van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt het woord "gemotiveerde" ingevoegd tussen de woorden "de werkgever zijn" en "beslissing schriftelijk mede te delen";

2° het wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Het uitblijven van een beslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.".

Art. 3. L'article 3, § 2, du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 27 mars 2009 et modifié par l'arrêté royal du 31 mai 2021, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le douzième ou le vingt-et-unième anniversaire peut également être dépassé si le congé est reporté à la suite d'une alternative offerte par l'employeur en application de l'article 7, § 1^{er}, alinéas 2 et 3. ».

Art. 4. A l'article 7, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 5 mai 2019, les paragraphes 1^{er} et 2 sont remplacés comme suit :

« § 1^{er}. Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 6, l'employeur peut reporter, par écrit, l'exercice du droit au congé parental si la prise du congé parental pendant la période demandée perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise. Le document contient une motivation circonstanciée du report.

Lors de l'application de l'article 2, § 1^{er}, premier tiret, ou de l'article 2/1, § 1^{er}, troisième alinéa, l'employeur, pour faire usage des dispositions de l'alinéa 1^{er}, doit proposer par écrit au travailleur une ou plusieurs alternatives à la prise du congé parental, consistant en une ou plusieurs autres formes et/ou périodes qui se situent en tout ou partie entre les dates de début et de fin demandées par le travailleur et qui sont autorisées conformément aux dispositions du présent arrêté.

Le document visé à l'alinéa précédent contient, d'une part, soit la ou les formes proposées comme alternative et, pour chaque forme proposée, les dates de début et de fin de la ou des périodes proposées, soit les dates de début et de fin de la ou des périodes proposées comme alternative, et, d'autre part, le délai dans lequel le travailleur peut accepter l'offre de l'employeur, qui ne peut être inférieur à une semaine.

§ 2. La disposition du paragraphe 1^{er} s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard six mois après le mois où a été opéré le report motivé.

Dans le cas où l'employeur fait usage des dispositions de l'alinéa 1^{er}, le travailleur a le droit de renoncer au droit de prendre le congé parental avant qu'il ne commence. ».

Art. 3. Artikel 3, § 2, van hetzelfde besluit, vervangen bij koninklijk besluit van 27 maart 2009 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 31 mei 2021, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De twaalfde of eenentwintigste verjaardag kan eveneens worden overschreden wanneer het verlof wordt uitgesteld ten gevolge van een door de werkgever in toepassing van artikel 7, § 1, tweede en derde lid aangeboden alternatief.”.

Art. 4. In artikel 7, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2019, worden paragrafen 1 en 2 vervangen als volgt:

“§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 6, kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen indien de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van de onderneming ernstig zou verstoren. Dit geschift bevat een omstandige motivering van het uitstel.

Bij toepassing van artikel 2, § 1, eerste gedachtestreep, of artikel 2/1, § 1, derde lid, moet de werkgever, om gebruik te kunnen maken van het bepaalde in het eerste lid, de werknemer schriftelijk één of meerdere alternatieven aanbieden voor de opname van ouderschapsverlof, bestaande uit één of meerdere andere opnamevormen en/of periodes die zich geheel of gedeeltelijk situeren binnen de door de werknemer gevraagde begin- en einddatum en die toegelaten zijn overeenkomstig de bepalingen van dit besluit.

Het geschrift bedoeld in het vorige lid bevat, enerzijds, ofwel de als alternatief voorgestelde opnamevorm(en) en, per voorgestelde opnamevorm, de begin- en einddatum van de voorgestelde periode(s), ofwel de begin- en einddatum van de als alternatief voorgestelde periode(s), en, anderzijds, de termijn waarbinnen de werknemer het aanbod van de werkgever kan aanvaarden, zonder evenwel minder dan een week te kunnen bedragen.

§ 2. Het bepaalde in paragraaf 1 is van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk zes maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

Ingeval de werkgever gebruik maakt van het bepaalde in het eerste lid, heeft de werknemer het recht om voor aanvang af te zien van de opname van het ouderschapsverlof.”.

Art. 5. L'article 7/1 du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 31 mai 2012 et modifié par l'arrêté royal du 5 mai 2019, est abrogé.

Art. 6. L'article 8 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 20 janvier 1998, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, le travailleur qui a pris un congé parental sur base de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un droit au congé parental, peut toutefois prendre pour le même enfant, sur base du présent arrêté, encore une suspension totale de deux mois de l'exécution du contrat de travail ou son équivalent sous une autre forme. »

CHAPITRE 3. Modifications de 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

Art. 7. A l'article 3/2, de 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, inséré par l'arrêté royal du 5 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2, le mot « motivée » est inséré entre les mots « l'employeur doit communiquer sa décision » et les mots « par écrit » ;

2° l'article est complété par un alinéa, rédigé comme suit :

« L'absence de décision est assimilée à un accord de l'employeur. ».

Art. 8. L'article 4, § 2, du même arrêté est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le douzième ou le vingt et unième anniversaire peut également être dépassé lorsque le congé est reporté à la suite d'une alternative offerte par l'employeur en application de l'article 8, § 1^{er}, alinéas 2 et 3. ».

Art. 5. Artikel 7/1, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 mei 2012 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2019, wordt opgeheven.

Art. 6. Artikel 8, van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 20 januari 1998, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Onverminderd het eerste lid, kan de werknemer die ouderschapsverlof heeft opgenomen op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, voor hetzelfde kind op grond van dit besluit evenwel nog twee maanden volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of het equivalent ervan in een andere opnamevorm opnemen.”

HOOFDSTUK 3. Wijzigingen van 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

Art. 7. In artikel 3/2, van 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, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt het woord “gemotiveerde” ingevoegd tussen de woorden “de werkgever zijn” en “beslissing schriftelijk mede te delen”;

2° het wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Het uitblijven van een beslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord van de werkgever.”.

Art. 8. Artikel 4, § 2, van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De twaalfde of eenentwintigste verjaardag kan eveneens worden overschreden wanneer het verlof wordt uitgesteld ten gevolge van een door de werkgever in toepassing van artikel 8, § 1, tweede en derde lid aangeboden alternatief.”

Art. 9. A l'article 8, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 5 mai 2019, les paragraphes 1^{er} et 2 sont remplacés comme suit :

« § 1^{er}. Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 7, l'employeur peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental lorsque la prise du congé parental pendant la période demandée perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise. Le document contient une motivation circonstanciée.

Lors de l'application de l'article 3, § 1^{er}, premier tiret, ou de l'article 3/1, § 1^{er}, alinéa 3, l'employeur, pour faire usage des dispositions de l'alinéa 1^{er}, doit proposer par écrit au travailleur une ou plusieurs alternatives à la prise du congé parental, consistant en une ou plusieurs autres formes et/ou périodes qui se situent en tout ou en partie entre les dates de début et de fin demandées par le travailleur et qui sont autorisées conformément aux dispositions du présent arrêté.

Le document visé à l'alinéa précédent contient, d'une part, soit la ou les formes proposées comme alternative et, pour chaque forme proposée, les dates de début et de fin de la ou des périodes proposées, soit les dates de début et de fin de la ou des périodes proposées comme alternative, et, d'autre part, le délai dans lequel le travailleur peut accepter l'offre de l'employeur, qui ne peut être inférieur à une semaine.

§ 2. La disposition du paragraphe 1^{er} s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard six mois après le mois où a été opéré le report motivé.

Dans le cas où l'employeur fait usage des dispositions de l'alinéa 1^{er}, le travailleur a le droit de renoncer au droit de prendre le congé parental avant qu'il ne commence. ».

Art. 10. L'article 9, du même arrêté, tel que modifié par l'arrêté royal du 5 mai 2019, est abrogé.

CHAPITRE 4. Dispositions finales

Art. 9. In artikel 8, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2019, worden de paragrafen 1 en 2 vervangen als volgt:

“§ 1. Binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 7, kan de werkgever schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen indien de opname van ouderschapsverlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van de onderneming ernstig zou verstoren. Dit geschift bevat een omstandige motivering van het uitstel.

Bij toepassing van artikel 3, § 1, eerste gedachtestreep, of artikel 3/1, § 1, derde lid, moet de werkgever, om gebruik te kunnen maken van het bepaalde in het eerste lid, de werknemer schriftelijk één of meerdere alternatieven aanbieden voor de opname van ouderschapsverlof, bestaande uit één of meerdere andere opnamevormen en/of periodes die zich geheel of gedeeltelijk situeren binnen de door de werknemer gevraagde begin- en einddatum en die toegelaten zijn overeenkomstig de bepalingen van dit koninklijk besluit.

Het geschrift bedoeld in het vorige lid bevat, enerzijds, ofwel de als alternatief voorgestelde opnamevorm(en) en, per voorgestelde opnamevorm, de begin- en einddatum van de voorgestelde periode(s), ofwel de begin- en einddatum van de als alternatief voorgestelde periode(s), en, anderzijds, de termijn waarbinnen de werknemer het aanbod van de werkgever kan aanvaarden, zonder evenwel minder dan een week te kunnen bedragen.

§ 2. Het bepaalde in paragraaf 1 is van toepassing onverminderd het recht op ouderschapsverlof dat ingaat uiterlijk zes maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaatsheeft.

Ingeval de werkgever gebruik maakt van het bepaalde in het eerste lid, heeft de werknemer het recht om voor aanvang af te zien van de opname van het ouderschapsverlof.”.

Art. 10. Artikel 9, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2019, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 4. Slotbepalingen

Art. 11. Le présent arrêté entre en vigueur le ..., à l'exception des articles 5 et 10 qui entrent en vigueur le jour où entrent en vigueur les dispositions transposant l'article 9 de la Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil.

Le présent arrêté s'applique aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir de la date d'entrée en vigueur visée à l'alinéa 1^{er}.

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

Donné à , le

Art. 11. Dit besluit treedt in werking op ..., met uitzondering van de artikelen 5 en 10 die in werking treden op de dag waarop de regeling die omzetting geeft aan artikel 9 van de Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad in werking treedt.

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

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

Gegeven te ,

Par le Roi:
Le Ministre du Travail,

Van Koningswege:
De Minister van Werk,



Pierre-Yves DERMAGNE

(1) Références au *Moniteur belge*:

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

Loi du 26 mars 1999,

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:

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

Wet van 26 maart 1999,

Moniteur belge du 1^{er} avril 2001.

Belgisch Staatsblad van 1 april 2001.

Loi du 10 août 2001,
Moniteur belge du 15 septembre 2001.

Wet van 10 augustus 2001,
Belgisch Staatsblad van 15 september 2001.

Lois du 2 septembre 2018,
Moniteur belge du 26 septembre 2018.

Wetten van 2 september 2018,
Belgisch Staatsblad van 26 september 2018.

Arrêté royal du 29 octobre 1997,
Moniteur belge du 7 novembre 1997.

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997,
Belgisch Staatsblad van 7 november 1997.

Arrêté royal du 10 avril 2014,
Moniteur belge du 23 avril 2014.

Koninklijk besluit van 10 april 2014,
Belgisch Staatsblad van 23 april 2014.