

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2008 — 4047

[C — 2008/13483]

27 OKTOBER 2008. — Koninklijk besluit betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikel 7, § 1, derde lid, z.b. ingevoegd bij de programmawet van 27 april 2007;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 30<sup>quater</sup>, ingevoegd bij de programmawet van 27 april 2007;

Gelet op de programmawet van 27 april 2007, de artikelen 59 en 60;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 16 mei 2008;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, d.d. 23 juli 2008;

Gelet op het advies nr. 1.654 van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 9 juli 2008;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gegeven op 17 juli 2008;

Gelet op het advies nr. 45.081/1 van de Raad van State, gegeven op 18 september 2008, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Met ingang van 1 januari 2008 wordt het aantal dagen afwezigheid van het werk waarop de werknemer, bedoeld in artikel 30<sup>quater</sup>, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, recht heeft, verhoogd tot zes dagen per kalenderjaar.

**Art. 2.** Onder pleegouder in de zin van artikel 30<sup>quater</sup>, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet worden verstaan, de persoon die als pleegouder is aangesteld en vernoemd in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van één van de in dat artikel bedoelde instellingen.

Onder pleeggezin in de zin van artikel 30<sup>quater</sup>, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet worden verstaan, het gezin van de persoon of van de personen die als pleegouder werd(en) aangesteld in de zin van het vorige lid.

**Art. 3.** De plaatsing, bedoeld in artikel 30<sup>quater</sup>, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, omvat alle vormen van plaatsing in het gezin waartoe kan worden besloten door de in dat artikel bedoelde instellingen in het kader van een pleegzorgmaatregel, zowel de plaatsing van minderjarige personen, als de plaatsing van personen met een handicap.

**Art. 4.** De soorten verplichtingen, opdrachten en situaties waarvoor het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen geldt, hebben betrekking op de volgende gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie en waarbij de tussenkomst van de werknemer vereist is, en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt:

a) alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;

b) contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of voor het pleegkind en de pleegvast belangrijke derden;

c) contacten met de dienst voor pleegzorg.

In andere dan de hiervoor vermelde situaties geldt het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen slechts voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dergelijk recht noodzakelijk is en voor zover die situaties niet reeds worden gedekt door het recht toegekend krachtens artikel 30<sup>bis</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

**Art. 5.** De werknemer die gebruik maakt van het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, is ertoe gehouden de werkgever hiervan ten minste twee weken op voorhand te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2008 — 4047

[C — 2008/13483]

27 OCTOBRE 2008. — Arrêté royal concernant l'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, z.b. inséré par la loi-programme du 27 avril 2007;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 30<sup>quater</sup>, inséré par la loi-programme du 27 avril 2007;

Vu la loi-programme du 27 avril 2007, les articles 59 et 60;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 16 mai 2008;

Vu l'accord du Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 23 juillet 2008;

Vu l'avis n<sup>o</sup> 1.654 du Conseil national du Travail, donné le 9 juillet 2008;

Vu l'avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, donné le 17 juillet 2008;

Vu l'avis n<sup>o</sup> 45.081/1 du Conseil d'Etat, donné le 18 septembre 2008, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le nombre de jours d'absence du travail, visés à l'article 30<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, auxquels le travailleur a droit, est augmenté à six jours par année calendrier.

**Art. 2.** Par parent d'accueil au sens de l'article 30<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il faut entendre la personne qui est désignée et nommée comme parent d'accueil par une décision officielle émanant d'un des organismes visés par cet article.

Par famille d'accueil au sens de l'article 30<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail il faut entendre, la famille de la personne ou des personnes qui sont désignées comme parent(s) d'accueil au sens du précédent alinéa.

**Art. 3.** Le placement, visé à l'article 30<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comprend toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées par les organismes visés dans cet article dans le cadre des mesures de placement, aussi bien le placement de mineurs d'âge, que le placement de personnes avec un handicap.

**Art. 4.** Les types d'obligations, missions et situations pour lesquels un droit de s'absenter du travail est prévu dans le but de dispenser des soins d'accueil, concernent les événements suivants qui sont en rapport avec la situation du placement et dans lesquels l'intervention du travailleur est requise, et cela pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible :

a) tous types d'audience auprès des autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil;

b) les contacts du parent d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents de l'enfant ou de la personne placée ou avec des tiers importants pour ceux-ci;

c) les contacts avec le service de placement.

Dans les situations autres que celles mentionnées ci-dessus, le droit de s'absenter du travail dans le but de dispenser des soins d'accueil ne s'applique que pour autant que le service de placement compétent délivre une attestation qui précise pourquoi un tel droit est indispensable et pour autant que ces situations ne soient pas déjà couvertes par le droit accordé en vertu de l'article 30<sup>bis</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Art. 5.** Le travailleur qui fait usage du droit de s'absenter du travail afin de dispenser des soins d'accueil, est tenu d'en informer l'employeur au moins 2 semaines à l'avance. Dans le cas où il n'en a pas la possibilité, il doit avertir l'employeur le plus vite possible.

**Art. 6.** Om te kunnen genieten van het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen, moet de werknemer aan de werkgever het bewijs leveren dat hij pleegouder is aan de hand van de formele aanstellingsbeslissing bedoeld in artikel 2.

Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die beiden zijn aangesteld als pleegouder, dient elk van hen een verklaring op erewoord te bezorgen aan zijn werkgever waarin wordt aangegeven hoe het aantal dagen afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen onder hen wordt verdeeld.

De werknemer gebruikt het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever levert de werknemer aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel, het bewijs van de gebeurtenissen die zijn afwezigheid op het werk rechtvaardigen.

**Art. 7.** § 1. De werknemer die gebruik maakt van het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen heeft per dag recht op een forfaitaire uitkering van 82 % van het loonplafond zoals voorzien in artikelen 212, eerste lid en 223bis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Dit recht op een uitkering is beperkt tot maximum zes dagen per kalenderjaar en per gezin.

§ 2. De werknemer die een uitkering zoals bepaald in § 1 wil genieten, dient daartoe een aanvraag in bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in het ambtsgebied waar hij zijn hoofdverblijfplaats heeft.

De aanvraag dient bij een ter post aangetekende brief verzonden te worden en wordt geacht ontvangen te zijn op het bureau de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

§ 3. De aanvraag dient te gebeuren bij middel van de formulieren waarvan het model en de inhoud vastgesteld wordt door de Minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De aanvraagformulieren kunnen worden bekomen op het werkloosheidsbureau.

§ 4. Het recht op uitkeringen gaat in voor de dagen aangeduid op de aanvraag om uitkeringen, wanneer alle nodige documenten behoorlijk en volledig ingevuld op het werkloosheidsbureau toekomen binnen de termijn van twee maanden, die ingaat de dag na de dag aangeduid in de aanvraag, en berekend van datum tot datum. Wanneer de documenten behoorlijk en volledig ingevuld ontvangen worden na die termijn, gaat het recht op uitkeringen slechts in de dag van de ontvangst ervan.

De uitkeringen worden eenmaal per maand, na vervallen termijn betaald. De betaling geschiedt uiterlijk binnen de termijn van één maand. Deze termijn vangt aan de derde werkdag volgend op het tijdstip waarop de beslissing tot toekenning van het recht op uitkeringen aan de werknemer werd meegegeeld en ten vroegste vanaf de dag waarop de uitbetalingsvoorwaarden voldaan zijn.

De uitkeringen worden betaald per overschrijving op een financiële rekening behorend tot de eengemaakte Europese betaalruimte, of per circulaire cheque.

De eventuele onkosten van uitgifte zijn ten laste van de werknemer.

§ 5. De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening neemt elke beslissing inzake toekenning of uitsluiting van het recht op uitkeringen na de nodige onderzoeken en navorsingen te hebben verricht of laten verrichten. Hij noteert zijn beslissing op een uitkeringskaart waarvan het model en de inhoud wordt vastgesteld door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De directeur stuurt een exemplaar van deze uitkeringskaart bij een ter post aangetekende brief aan de werknemer. Deze brief wordt geacht toegekomen te zijn op de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

§ 6. Alvorens een beslissing tot uitsluiting of terugvordering van de uitkeringen te nemen, roept de directeur de werknemer op om hem te horen.

De werknemer moet evenwel niet worden opgeroepen om te worden gehoord in zijn verweermiddelen wanneer hij schriftelijk heeft meegegeeld dat hij niet wenst te worden gehoord.

Indien de werknemer de dag van de oproeping belet is, kan hij vragen om op een andere dag te worden gehoord. De werknemer wordt dan uiterlijk vijftien dagen na de oorspronkelijk vastgestelde datum gehoord.

Behoudens gevallen van overmacht wordt het uitstel maar eenmaal verleend.

**Art. 6.** Pour avoir droit aux absences aux fins d'assurer les soins d'accueil, le travailleur doit prouver à l'employeur qu'il est parent d'accueil, au moyen d'une décision officielle visée dans l'article 2.

Dans le cas où la famille d'accueil se compose de deux travailleurs, désignés ensemble comme parents d'accueil, tous les deux doivent fournir une déclaration sur l'honneur à leur employeur indiquant comment le nombre de jours d'absence du travail dans le but de dispenser de soins d'accueil est réparti entre eux.

Le travailleur utilise le droit aux absences aux fins d'assurer les soins d'accueil pour lesquels il a été accordé.

A la demande de l'employeur le travailleur apporte la preuve de l'événement qui légitime son absence au travail à l'aide des documents appropriés ou à défaut par tout autre moyen de preuve.

**Art. 7.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui fait usage du droit de s'absenter du travail afin de dispenser des soins d'accueil a droit à une allocation journalière forfaitaire de 82 % de la rémunération plafonnée telle que visée aux articles 212, premier alinéa et 223bis de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Ce droit à une allocation est limité à maximum six jours par année civile et par famille.

§ 2. Le travailleur qui veut bénéficier d'une allocation visée au § 1<sup>er</sup> introduit à cette fin une demande auprès du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel il a sa résidence principale.

Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste et est censée être reçue par le bureau le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

§ 3. La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences, après l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi. Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

§ 4. Le droit aux allocations est ouvert pour les jours indiqués sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, parviennent au bureau du chômage dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date. Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis, sont reçus en-dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur réception.

Les allocations sont payées une fois par mois à terme échu. Le paiement a lieu au plus tard dans le délai d'un mois. Ce délai prend cours le troisième jour ouvrable qui suit le moment où la décision d'octroi du droit aux allocations a été communiquée au travailleur et au plus tôt à partir du jour où les conditions de paiement sont remplies.

Les allocations sont payées par virement sur un compte financier appartenant à la zone de paiement européenne unique ou par chèque circulaire.

Les éventuels frais d'émission sont à charge du travailleur.

§ 5. Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi prend toute décision en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

§ 6. Préalablement à toute décision d'exclusion ou de récupération des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu.

Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense lorsqu'il a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si le travailleur est empêché le jour de la convocation, il peut demander à être entendu un autre jour. Le travailleur est alors entendu au plus tard quinze jours après la date initialement fixée.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf cas de force majeure.

De aanvraag tot uitstel moet, behoudens in de gevallen van overmacht, op het werkloosheidsbureau toekomen uiterlijk de dag voor de dag waarop de werknemer werd opgeroepen.

De werknemer kan zich laten vertegenwoordigen of bijstaan door een advocaat of door een vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie.

De beslissing van de directeur, waarbij onrechtmatig ontvangen uitkeringen worden teruggevorderd, wordt bij een ter post aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer ter kennis gebracht en vermeldt zowel de periode voor dewelke teruggevorderd wordt als het terug te vorderen bedrag.

De werknemer kan tegen de beslissingen van de directeur tot uitsluiting van het recht of tot terugvordering van de uitkeringen, op straffe van verval, binnen drie maanden na de kennisgeving van de beslissing beroep instellen.

§ 7. De regels die gelden inzake het toezicht op de toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn eveneens van toepassing inzake het toezicht op de toepassing van de bepalingen bedoeld in dit besluit. De voor dit toezicht bevoegde ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit besluit.

§ 8. De sociaal inspecteurs en de technisch deskundigen van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg worden belast met het toezicht op de uitvoering van Titel VI, Hoofdstuk II van de programmawet van 27 april 2007 en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

**Art. 8.** De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 27 oktober 2008.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Vice-Eerste Minister  
en Minister van Werk en Gelijke Kansen,  
Mevr. J. MILQUET

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Besluitwet van 28 december 1944, *Belgisch Staatsblad* van 30 december 1944.

Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.

Wet van 27 april 2007, *Belgisch Staatsblad* van 8 mei 2007.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2008 — 4048

[C — 2008/13482]

**28 OKTOBER 2008.** — Koninklijk besluit tot wijziging, wat het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart betreft, van het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid (1)

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

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 35 en 36;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritaire comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid, artikel 1, § 3, achtste lid, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 11 augustus 1983 en 10 februari 2008;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (B.I.A.C.) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, artikel 5, § 1, bekrachtigd bij artikel 68 van de programmawet van 9 juli 2004;

Gelet op het in het *Belgisch Staatsblad* van 12 februari 2008 bekendgemaakte bericht;

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau du chômage au plus tard la veille du jour auquel le travailleur a été convoqué.

Le travailleur peut se faire représenter ou assister par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

La décision du directeur, par laquelle des allocations perçues indûment sont récupérées, est notifiée au travailleur concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Le travailleur peut interjeter appel des décisions du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, à peine de déchéance, dans les trois mois de la notification de la décision.

§ 7. Les règles applicables en matière de contrôle de l'application de la réglementation du chômage sont également applicables en matière de contrôle de l'application des dispositions visées par le présent arrêté. Les agents compétents pour ce contrôle, sont également compétents pour le contrôle de l'application des dispositions du présent arrêté.

§ 8. Les inspecteurs sociaux et les experts techniques de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sont chargés de surveiller le respect du titre VI, Chapitre II de la loi-programme du 27 avril 2007 et de ses arrêtés d'exécution.

**Art. 8.** La Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 27 octobre 2008.

ALBERT

Par le Roi :  
La Vice-Première Ministre  
et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances,  
Mme J. MILQUET

Note

(1) Références au *Moniteur belge*:

Arrêté-loi du 28 décembre 1944, *Moniteur belge* du 30 décembre 1944.

Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.

Loi du 27 avril 2007, *Moniteur belge* du 8 mai 2007.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2008 — 4048

[C — 2008/13482]

**28 OCTOBRE 2008.** — Arrêté royal modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire de l'aviation commerciale, l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (1)

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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 35 et 36;

Vu l'arrêté royal du 9 février 1971 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, notamment l'article 1<sup>er</sup>, § 3, alinéa 8, modifié par les arrêtés royaux des 11 août 1983 et 10 février 2008;

Vu l'arrêté royal du 27 mai 2004 relatif à la transformation de Brussels International Airport Company (B.I.A.C.) en société anonyme de droit privé et aux installations aéroportuaires, article 5, § 1<sup>er</sup>, confirmé par l'article 68 de la loi-programme de 9 juillet 2004;

Vu l'avis publié au *Moniteur belge* du 12 février 2008;