

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C - 2020/20950]

13 MEI 2020. — Koninklijk besluit nr. 23 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 de onderbrekingsuitkering onder dezelfde voorwaarden wordt toegekend als bij het gewone ouderschapsverlof, tenzij daar waar dit besluit expliciet van afwijkt.

De regeling van het corona ouderschapsverlof is evenwel iets beperkter in die zin dat enkel de deeltijdse regelingen met een vermindering tot 1/2de en met 1/5de mogelijk zijn. Het opnemen van een voltijds ouderschapsverlof strookt niet met de doelstelling van deze maatregel, nl. dat de zorg voor kinderen een drempel is om het werk op zijn minst deeltijds te kunnen hervatten. De regeling van 1/10de is evenmin voorzien omdat, nog afgezien van de vraag of een halve dag per week voldoende is om de zorg van de kinderen te dragen, de bestaande regeling ouderschapsverlof al heel ruim kan worden toegepast gedurende veertig maanden en het loonverlies eerder beperkt is waardoor de gewone uitkering kan volstaan en een bijkomende verhoging met 25 % niet nodig is als incentive.

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 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 te bepalen of dit ouderschapsverlof automatisch van toepassing is op de statutaire ambtenaren van de gewesten, gemeenschappen, de lokale besturen en het onderwijs, of indien zij dit nodig achten, statutair de mogelijkheid te voorzien voor een vorm van ouderschapsverlof voor deze statutaire ambtenaren. Indien de statutaire mogelijkheid om deze vorm van ouderschapsverlof op te nemen, is voorzien, 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

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2020/20950]

13 MAI 2020. — Arrêté royal n° 23 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, l'allocation d'interruption est accordée suivant les mêmes conditions que pour le congé parental commun, sauf dérogation prévue par le présent arrêté.

La réglementation du congé parental corona est cependant quelque peu limitée en ce que seuls les régimes à temps partiel comprenant une réduction à 1/2 et de 1/5^{ème} sont possibles. La prise d'un congé parental à temps plein ne cadre pas avec l'objectif de cette mesure, à savoir que la garde d'enfants doit permettre de reprendre le travail au moins à temps partiel. Le régime du 1/10^{ème} n'est pas non plus prévu car, outre la question de savoir si un demi jour par semaine est suffisant pour s'occuper des enfants, le régime existant du congé parental peut déjà être appliqué de manière étendue durant quarante mois et la perte de rémunération est assez limitée de sorte que l'allocation normale peut suffire et une augmentation complémentaire de 25 % n'est dès lors pas nécessaire comme incitant.

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 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 décider si ce congé parental est automatiquement applicable aux agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et de l'enseignement, ou, si elles n'estiment pas cela nécessaire, de prévoir statutairement une forme de congé parental pour ces agents statutaires. Si la possibilité de prendre cette forme de congé parental est statutairement prévue, 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

voor het maximale 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.

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.

Deze principiële gelijkstelling 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.

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.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,
De Minister van Werk,
N. MUYLLE

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

Advies 67.345/1 van 11 mei 2020 over een ontwerp van 'bijzondere-machtenbesluit nr. 23 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'

Op 4 mei 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een ontwerp van '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'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 7 mei 2020. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Chantal Bamps, staatsraden, Michel Tison en Johan Put, assessoren, en Wim Geurts, griffier.

De verslagen zijn uitgebracht door Jonas Riemslogh, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 mei 2020.

*

1. Met toepassing van artikel 4, eerste 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)', waarin verwezen wordt naar artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt ertoe om een tijdelijke regeling van 'corona-ouderschapsverlof' in te voeren. Voor die regeling komen in aanmerking, de werknemers die op basis van één van de bestaande koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof de arbeidsprestaties kunnen verminderen in het kader van het ouderschapsverlof. Het corona-ouderschapsverlof wordt uitgeoefend onder de voorwaarden en de nadere regelen bepaald in afdeling 5 van hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 'houdende sociale bepalingen' en in de voornoemde koninklijke besluiten, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in het voorliggende besluit. Zo

De même, un congé parental de 1/10^{ème} peut être temporairement suspendu afin de pouvoir bénéficier d'un congé parental corona comportant $\frac{1}{3}$ ou 1/5^{ème} de réduction des prestations de travail.

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.

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.

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.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

CONSEIL D'ETAT
section de législation

Avis 67.345/1 du 11 mai 2020 sur un projet d' 'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 23 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'

Le 4 mai 2020, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d' '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'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 7 mai 2020. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Chantal Bamps, conseillers d'État, Michel Tison et Johan Put, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Les rapports ont été présentés par Jonas Riemslogh, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 11 mai 2020.

*

1. En application de l'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID19 (I)', qui se réfère à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE DU PROJET

2. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet d'instaurer un régime temporaire de 'congé parental corona'. Peut bénéficier de ce régime, les travailleurs qui, sur la base de l'un des arrêtés royaux existants relatifs au congé parental, peuvent réduire leurs prestations de travail dans le cadre du congé parental. Le congé parental corona est exercé dans les conditions et selon les modalités fixées dans la section 5 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales' et dans les arrêtés royaux précités, dans la mesure où l'arrêté à l'examen n'y déroge pas. Ainsi, le congé parental corona peut uniquement être pris moyennant l'accord de l'employeur

kan het corona-ouderschapsverlof enkel worden genomen mits akkoord van de werkgever en wordt een uitkering toegekend die 25% hoger ligt dan de uitkering bij het reguliere ouderschapsverlof.

De ontworpen regeling heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2020 en treedt buiten werking op 30 juni 2020. De Koning kan, bij een in de Ministerraad overlegd besluit, de toepassing ervan verlengen.

3. Rechtsgrond voor het ontwerp wordt geboden door 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)'.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

4. Men schrijve in het opschrift "koninklijk besluit" in de plaats van "bijzondere machtenbesluit". De bijzondere aard van het te nemen besluit blijkt reeds voldoende uit het gegeven dat het besluit genummerd is.

Aanhef

5. Overeenkomstig hetgeen hiervoor is opgemerkt over de rechtsgrond, schrijve men aan het einde van het eerste lid van de aanhef "... artikel 5, § 1, 5°;".

Artikel 3

6. In de Nederlandse tekst van artikel 3 van het ontwerp dienen de woorden "voor hem" te worden geschrapt.

Artikel 4

7. Uit artikel 4 van het ontwerp volgt dat er ten aanzien van de bestaande vormen waarin ouderschapsverlof kan worden genomen een keuze wordt gemaakt wat betreft de wijze waarop het corona-ouderschapsverlof kan worden genomen. Zo is het bijvoorbeeld niet mogelijk om corona-ouderschapsverlof te nemen onder de vorm van een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties of een vermindering met 1/10de, ook niet voor de werknemers die op het ogenblik van de inwerkingtreding van het ontworpen besluit reeds gebruik maken van dergelijke vormen van ouderschapsverlof. Die werknemers kunnen enkel, overeenkomstig artikel 8, § 2, van het ontwerp, het lopende ouderschapsverlof schorsen met het oog op het opnemen van het corona-ouderschapsverlof. Het verslag aan de Koning bevat geen verantwoording voor de gemaakte keuze tussen de verschillende vormen van ouderschapsverlof. Evenmin kan een dergelijke verantwoording worden afgeleid uit de bij de adviesaanvraag gevoegde stukken. Mede in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel verdient het aanbeveling om voor de gemaakte keuze tussen de verschillende vormen van ouderschapsverlof een redelijke verantwoording op te nemen in het verslag aan de Koning.

Artikel 5

8. Niet alle benamingen van de diensten die in artikel 5, § 2, tweede lid, en vierde lid, 1°, van het ontwerp worden vermeld, stemmen nog overeen met de actuele benamingen. Zo bestaan bijvoorbeeld in de Vlaamse Gemeenschap de 'comités voor bijzondere jeugdzorg' niet meer en moet deze verwijzing worden vervangen door 'intersectorale toegangspoort' (in de integrale jeugdhulp). Ook is de benaming van een aantal overheidsagentschappen voor personen met een handicap inmiddels gewijzigd. Ofwel moeten de actuele benamingen worden vermeld, ofwel moet een meer generieke verwijzing worden opgenomen naar de bevoegde gemeenschapsdiensten inzake jeugdbescherming resp. gehandicaptenbeleid.

9. In artikel 5, § 2, derde lid, van het ontwerp dient te worden verwezen naar "het kind bedoeld in het eerste en het tweede lid" (niet: "het kind bedoeld in het eerste, tweede en derde lid").

Artikel 9

10. Er is een incoherentie, wat de termijnbepaling betreft, tussen artikel 9, § 1, van het ontwerp, dat bepaalt dat de werknemer die gebruik wenst te maken van het corona ouderschapsverlof "ten minste drie werkdagen op voorhand" zijn werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte dient te brengen, en artikel 9, § 2, tweede lid, van het ontwerp, dat bepaalt dat de werkgever zijn beslissing ter kennis brengt "binnen een termijn van maximaal zes werkdagen en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof". Die incoherentie dient te worden weggewerkt.

DE GRIFFIER
Wim GEURTS

DE VOORZITTER
Marnix VAN DAMME

et il est octroyé une allocation supérieure de 25 % à l'allocation accordée dans le cadre du congé parental normal.

Le régime en projet produit ses effets le 1^{er} mai 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020. Le Roi peut en prolonger l'application par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

3. Le projet trouve son fondement juridique dans l'article 5, § 1^{er}, 5°, de la loi du 27 mars 2020 'habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II)'.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

4. Dans l'intitulé, on écrira « arrêté royal » au lieu de « arrêté de pouvoirs spéciaux ». La nature particulière de l'arrêté envisagé ressort déjà à suffisance du fait que l'arrêté est numéroté.

Préambule

5. Conformément à l'observation formulée ci-dessus concernant le fondement juridique, on écrira à la fin du premier alinéa du préambule « ..., l'article 5, § 1^{er}, 5°; ».

Article 3

6. Dans le texte néerlandais de l'article 3 du projet, on supprimera les mots « voor hem ».

Article 4

7. Il résulte de l'article 4 du projet que, par rapport aux formes existantes sous lesquelles le congé parental peut être pris, un choix est opéré en ce qui concerne la manière dont le congé parental corona peut être pris. C'est ainsi par exemple qu'il n'est pas possible de prendre le congé parental corona sous la forme d'une interruption complète des prestations de travail ou d'une réduction de 1/10e, pas même pour les travailleurs qui, au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté en projet, ont déjà recours à pareilles formes de congé parental. Conformément à l'article 8, § 2, du projet, ces travailleurs peuvent uniquement suspendre le congé parental en cours en vue de prendre le congé parental corona. Le rapport au Roi ne justifie pas le choix opéré entre les différentes formes de congé parental. Une telle justification ne peut pas non plus se déduire des pièces jointes à la demande d'avis. Eu égard notamment au principe constitutionnel d'égalité, il est recommandé d'inscrire dans le rapport au Roi une justification raisonnable du choix opéré entre les différentes formes de congé parental.

Article 5

8. Les dénominations des services mentionnés à l'article 5, § 2, alinéa 2, et alinéa 4, 1°, du projet, ne correspondent plus toutes aux dénominations actuelles. Ainsi, par exemple, en Communauté flamande, les 'comités voor bijzondere jeugdzorg' n'existent plus et cette référence doit être remplacée par 'intersectorale toegangspoort' (dans l'aide intégrale à la jeunesse). La dénomination d'un certain nombre d'agences publiques pour personnes handicapées a également été modifiée entre-temps. Soit il faut mentionner les dénominations actuelles, soit il faut prévoir une référence plus générique aux services communautaires compétents en matière, respectivement, de protection de la jeunesse et de politique des handicapés.

9. L'article 5, § 2, alinéa 3, du projet mentionnera « l'enfant visé aux alinéas 1^{er} et 2 » (et non : « l'enfant visé à l'alinéa 1, 2 et 3 »).

Article 9

10. Il y a une incohérence, en ce qui concerne la fixation du délai, entre l'article 9, § 1^{er}, du projet, qui dispose que le travailleur qui souhaite bénéficier du congé parental corona doit en avvertir son employeur par écrit « au moins trois jours ouvrables à l'avance », et l'article 9, § 2, alinéa 2, du projet, qui énonce que l'employeur notifie sa décision « 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 ». On éliminera cette incohérence.

LE GREFFIER
Wim GEURTS

LE PRÉSIDENT
Marnix VAN DAMME

13 MEI 2020. — Koninklijk besluit nr. 23 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 ouderschapsverlof

FILIP, Koning der Belgen,

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

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), artikel 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 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;

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;

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;

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;

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;

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;

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 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. 67.345/1 van de Raad van State, gegeven op 11 mei 2020, 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 de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 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;

13 MAI 2020. — Arrêté royal n° 23 pris en exécution de l'article 5, § 1^{er}, 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), l'article 5, § 1^{er};

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

Considérant l'arrêté royal du 12 mai 2014 accordant au membre du personnel contractuel du Service de médiation de l'Énergie 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;

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° 67.345/1 du Conseil d'État donné le 11 mai 2020, 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 la Ministre de l'Emploi et de l'avis des Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. 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° 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;

3° de koninklijke besluiten inzake loopbaanonderbreking: de regelingen die voorzien in een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verlopen op grond van de wet en zijn uitvoeringsbesluiten.

Art. 2. De werknemers die op grond van 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.

Art. 3. Het corona-ouderschapsverlof wordt uitgeoefend onder de voorwaarden en nadere regelen zoals 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 tot 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 of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

De leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 21 jaar indien het kind bedoeld in het eerste en tweede 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.

§ 3. Het corona-ouderschapsverlof kan enkel worden uitgeoefend door een werknemer die minstens één maand in dienst is bij de werkgever die hem tewerkstelt.

Het eerste lid is niet van toepassing indien het ouderschapsverlof niet voorziet in een minimale duur van tewerkstelling.

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.

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;

3° les arrêtés royaux relatifs à l'interruption de carrière: les dispositions prévoyant une réduction des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques sur la base de la loi et de ses arrêtés d'exécution.

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. 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^{er}. 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 à 1/2 temps 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 peut aussi être pris par un parent d'accueil désigné par le tribunal ou par un service agréé par la communauté compétente, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de douze ans.

La limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant visé aux alinéas 1^{er} et 2 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 bénéficie d'un service ou d'un traitement en milieu hospitalier ou hors milieu hospitalier organisé ou reconnu par les Communautés.

§ 3. Le congé parental corona ne peut être exercé que par un travailleur qui est en service depuis au moins un mois chez l'employeur qui l'occupe.

Le premier alinéa n'est pas applicable si le congé parental ne prévoit pas de durée minimale d'occupation.

Art. 6. Le congé parental corona peut être exercé à partir du 1^{er} 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.

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 vermindert tot 1/2de of met 1/5de in het kader van de koninklijke besluiten inzake ouderschapsverlof, kan, met akkoord van zijn werkgever, het ouderschapsverlof omzetten in 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.

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

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

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

De resterende duur van dit omgezette ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking kan later worden opgenomen, ook als deze resterende duur niet voldoet aan de minimale duur van het verlof.

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

§ 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 drie werkdagen na aanvraag en in ieder geval ten laatste voor de aanvang van het corona-ouderschapsverlof.

Hij geeft binnen een termijn van maximaal drie werkdagen na aanvraag zijn akkoord met, naargelang 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 aangevraagd bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ten laatste twee maanden na aanvang van het corona-ouderschapsverlof. Deze Rijksdienst kan voorzien in een model-formulier om deze aanvraag te verrichten.

De omzetting van het ouderschapsverlof en de schorsing van loopbaanonderbreking, zoals voorzien in artikel 8, worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze Rijksdienst kan voorzien in een model-formulier 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.

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 à 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.

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 à l'interruption de carrière, peut, avec l'accord de son employeur, suspendre cette interruption de carrière en vue de prendre un congé parental corona.

Si l'interruption de carrière a une durée prévue postérieure à la date à laquelle le présent arrêté cesse d'être en vigueur, l'interruption de carrière est alors reprise 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 ou l'interruption de carrière est converti en congé parental corona suivant les paragraphes 1^{er} et 2, n'est pas comptabilisée dans la durée maximale de ce congé parental ou de cette interruption de carrière.

La période restante de ce congé parental ou interruption de carrière convertis peut être prise ultérieurement et ce, même si cette période restante n'atteint pas la durée minimale du congé.

Art. 9. § 1^{er}. 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 recommandée 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. L'employeur donne au travailleur son accord ou refuse le congé. La notification de son accord ou de son refus est faite par écrit ou par voie électronique moyennant un accusé de réception du travailleur et au plus tard dans un délai maximum de trois jours ouvrables suivant la demande et en tous cas au plus tard avant la prise de cours du congé parental corona.

Il donne dans un délai maximum de trois jours ouvrables suivant la demande son accord relatif, 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 à l'Office National de l'Emploi au plus tard deux 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 de l'interruption de carrière, comme prévu à l'article 8, sont communiquées 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, § 1^{er}, 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 travailleurs pendant la période où ils prennent le congé parental corona.

Art. 11. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 mei 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 Brussel, 13 mei 2020.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
N. MUYLLE

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

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 Bruxelles, le 13 mai 2020.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
N. MUYLLE

