

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C - 2002/02212]

24 JULI 2002. — Omzendbrief nr. 528. — Het vaderschapsverlof (omstandigheidsverlof) en de invoering van het recht op borstvoedingspauzes voor federale statutaire en contractuele personeelsleden

Aan de federale besturen, de Federale Overheidsdiensten en de instellingen van openbaar nut onderworpen aan het gezag, de controle of het toezicht van de Staat.

Mevrouw de Minister,

Mijnheer de Minister,

Mijnheer de Staatssecretaris,

Ik zou het op prijs stellen indien U de inhoud van deze omzendbrief zou meedelen aan alle personeelsleden van de diensten, besturen en instellingen waarover u gezag, toezicht of voogdij uitoefent.

Momenteel is de procedure lopende om het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (verlofbesluit) te wijzigen. Aangezien de regeling voor het vaderschapsverlof en de invoering van het recht op borstvoedingspauzes voor de privé-sector in werking getreden is op 1 juli 2002, wil ik vooruitlopen op de publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van de wijziging van het verlofbesluit. Zodoende kunnen de personeelsleden ook genieten van deze voordelen vanaf 1 juli 2002.

1. vaderschapsverlof

Een belangrijke wijziging opgenomen in dit ontwerp is de uitbreiding van het omstandigheidsverlof bij de bevalling van de echtgenote van de ambtenaar of de persoon waarmee hij samenleeft naar analogie van de uitbreiding van het vaderschapsverlof voor de werknemers in de privé-sector, zoals dit geregeld is door artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Vanaf 1 juli 2002 geldt dus voor de geboortes die plaatsvonden of plaatsvinden vanaf 1 juli 2002 de volgende regeling voor het toekennen van het omstandigheidsverlof :

Statutairen en stagiairs

Elke ambtenaar en elke stagiair heeft recht op een omstandigheidsverlof van tien werkdagen (in plaats van vier werkdagen) bij de bevalling van de echtgenote of van de persoon waarmee de ambtenaar samenleeft op het ogenblik van de gebeurtenis. Deze uitbreiding van het omstandigheidsverlof geldt enkel indien de geboorte heeft plaatsgevonden na 1 juli 2002. Het verlof wordt volledig bezoldigd en wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor het overige wijzigt er niets aan de modaliteiten voor de toekenning van het omstandigheidsverlof.

De ambtenaren waarvan de echtgenote of de persoon waarmee hij samenleeft op het ogenblik van de gebeurtenis bevallen is na 30 juni 2002 en die uitsluitend het omstandigheidsverlof van vier werkdagen genoten hebben, dienen alsnog het bijkomend aantal dagen verlof te bekomen.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

[C - 2002/02212]

24 JUILLET 2002. — Circulaire n° 528. — Le congé de paternité (congé de circonstances) et l'introduction du droit aux pauses d'allaitement pour les membres du personnel statutaire et contractuel fédéral

Aux administrations fédérales, aux Services publics fédéraux et aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat.

Madame la Ministre,

Monsieur le Ministre,

Monsieur le Secrétaire d'Etat,

Je vous saurais gré de bien vouloir communiquer la teneur de la présente circulaire à tous les membres du personnel des services, administrations et organismes placés sous votre autorité, contrôle ou tutelle.

La procédure visant à modifier l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (arrêté sur les congés) est actuellement en cours. Etant donné que la réglementation pour le congé de paternité et l'introduction du droit aux pauses d'allaitement pour le secteur privé est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2002, je désire anticiper sur la publication au *Moniteur belge* de la modification de l'arrêté sur les congés. Les membres du personnel peuvent ainsi également bénéficier de ces avantages à partir du 1^{er} juillet 2002.

1. le congé de paternité

Une modification importante reprise dans ce projet est l'extension du congé de circonstances à l'occasion de l'accouchement de l'épouse de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, par analogie avec l'extension du congé de paternité pour les travailleurs du secteur privé, ainsi que cette matière est réglée par l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A partir du 1^{er} juillet 2002 s'applique donc pour les naissances qui ont eu lieu ou ont lieu à partir du 1^{er} juillet 2002 la réglementation suivante pour l'octroi du congé de circonstances :

Statutaires et stagiaires

Chaque agent et chaque stagiaire a reçu le droit à un congé de circonstances de dix jours ouvrables (au lieu de quatre jours ouvrables) lors de l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement. Cette extension du congé de circonstances est uniquement valable si la naissance a eu lieu après le 1^{er} juillet 2002. Le congé est rémunéré complètement et est assimilé à une période d'activité de service. Pour le reste, les modalités d'octroi du congé de circonstances ne sont modifiées en rien.

Les agents dont l'épouse ou la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement a accouché après le 30 juin 2002 et qui ont uniquement bénéficié du congé de circonstances de quatre jours ouvrables doivent encore recevoir le nombre de jours de congé supplémentaires.

Contractuelen

Contractuele personeelsleden daarentegen kunnen bij de bevalling van de echtgenote of van de persoon waarmee het personeelslid samenleeft op het ogenblik van de gebeurtenis een omstandigheidsverlof krijgen van tien werkdagen waarvan er drie ten laste vallen van de Staat en de zeven resterende dagen betaald worden door het ziekenfonds (aan 82 % van het begrensde loon) in toepassing van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het verlof kan gesplitst worden maar moet opgenomen worden binnen de dertig dagen na de geboorte. Deze uitbreiding van het omstandigheidsverlof geldt enkel indien de geboorte heeft plaatsgevonden of plaatsvindt na 1 juli 2002.

2. borstvoedingspauzes

Met de wijziging van het verlobbesluit wordt het mogelijk voor statutairen en contractuelen met ingang van 1 juli 2002 om een dienstvrijstelling te krijgen om haar kind met moedermelk te voeden of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte. In uitzonderlijke medische omstandigheden (bv. premature geboorte) kan deze periode met maximaal twee maanden worden verlengd. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de mogelijkheid om het kind te voeden met moedermelk niet betekent dat het vrouwelijk personeelslid ook kan instaan voor de zorg van het kind tijdens de rest van de werkdag op de werkplaats.

De borstvoedingspauze mag een half uur duren en het vrouwelijk personeelslid dat tijdens een werkdag 4 uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. Het vrouwelijk personeelslid dat ten minste 7,5 uren werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. De arbeidsuren die in aanmerking worden genomen om te bepalen hoeveel pauzes het personeelslid per werkdag mag nemen, zijn de uren die op de bedoelde dag effectief worden gepresteerd. De duur van de pauzes wordt meegerekend voor het vaststellen van de effectieve prestaties.

Voorbeelden :

— Voor de dag waarop betrokkene 3 u. 48 werkt, heeft zij geen recht op een pauze omdat haar arbeidsprestaties lager liggen dan 4 uur.

— Voor de dag waarop betrokkene 6 u. 00 werkt, heeft zij recht op één pauze. Zij werkt dus effectief 5 u. 30 en neemt één pauze van 30 min.

— Voor de dag waarop betrokkene 7 u. 36 werkt, heeft zij recht op twee pauzes. Zij werkt dus effectief 6 u. 36. Zij kan kiezen of ze één pauze van 1 u. 00 of twee pauzes van 30 min neemt.

Het vrouwelijk personeelslid zal de overheid waaronder zij ressorteert twee maanden op voorhand moeten inlichten, tenzij deze laatste akkoord gaat met een kortere termijn op vraag van de betrokkene. Ook zal zij het bewijs moeten leveren dat zij daadwerkelijk borstvoeding geeft. Zij kan daartoe een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of een medisch getuigschrift voorleggen. Dit bewijs dient iedere maand opnieuw geleverd te worden. Zij zal ook een akkoord moeten bereiken met de overheid waaronder zij ressorteert over de ogenblikken waarop de pauze kan genomen worden.

De Minister van Ambtenarenzaken
en de Modernisering van de Openbare Besturen,

L. VAN DEN BOSSCHE

Contractuels

Les membres du personnel contractuel par contre peuvent recevoir à l'occasion de l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement un congé de circonstances de dix jours ouvrables dont trois sont à charge de l'État et dont les sept jours qui restent sont payés dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités (à 82 % du salaire plafonné) en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le congé peut être fractionné mais doit être pris dans les trente jours à dater de la naissance. L'extension du congé de circonstances est en outre uniquement valable si la naissance a eu lieu ou a lieu après le 1^{er} juillet 2002.

2. les pauses d'allaitement

Par la modification de l'arrêté sur les congés, il est possible pour les statutaires et les contractuelles à partir du 1^{er} juillet 2002 de recevoir une dispense de service afin de nourrir leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait, jusqu'à sept mois après la naissance. Dans des circonstances médicales exceptionnelles (p.ex. naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum. Par ailleurs, il convient de remarquer que la possibilité de nourrir l'enfant au lait maternel ne signifie pas que l'agent féminin puisse également prendre soin de l'enfant pendant le reste du jour ouvrable sur le lieu de travail.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure et l'agent féminin qui preste 4 heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins 7,5 heures a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Les heures de travail prises en considération afin de déterminer le nombre de pauses que l'agent peut prendre par journée de travail, sont les heures effectivement prestées le jour concerné. La durée des pauses est prise en compte pour la détermination des prestations effectives.

Exemples :

— Pour le jour où elle travaille 3 h 48, l'intéressée n'a pas droit à une pause parce que ses prestations de travail sont inférieures à 4 heures.

— Pour le jour où elle travaille 6 h 00, l'intéressée a droit à une pause. Elle travaille donc effectivement 5 h 30 et prend une pause de 30 min.

— Pour le jour où elle travaille 7 h 36, l'intéressée a droit à deux pauses. Elle travaille donc effectivement 6 h 36. Elle peut choisir de prendre une pause de 1 h 00 ou deux pauses de 30 min.

L'agent féminin devra avertir l'autorité dont elle relève deux mois à l'avance, à moins que celle-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée. Elle devra aussi fournir la preuve de l'allaitement. A cet effet, elle peut soumettre une attestation d'un centre de consultation pour nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin ou Dienst für Kind und Familie) ou un certificat médical. Cette preuve doit être fournie à nouveau chaque mois. Elle devra également conclure un accord avec l'autorité dont elle relève concernant le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) la pause peut être prise.

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'Administration,

L. VAN DEN BOSSCHE