

OFFICIELE BERICHTEN — AVIS OFFICIELS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C - 2004/02091]

9 AUGUSTUS 2004. — Omzendbrief nr. 547. — Wijzigingen betreffende het moederschapsverlof voor contractuele en statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt

Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhankelijk, aan het Ministerie van Landsverdediging, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Mevrouw de Minister,
Mijnheer de Minister,
Mevrouw de Staatssecretaris,
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.

De moederschapsbescherming en dus ook het moederschapsverlof voor contractuele personeelsleden wordt geregeld door de artikelen 39 tot 44 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Deze bepalingen zijn eveneens van toepassing op de statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt. Voor deze laatste categorie moet eveneens verwezen worden naar de bepalingen van hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (verlofbesluit).

Met ingang van 1 juli 2004 brengt de programmawet van 9 juli 2004 (B.S. 15.07.2004) een aantal belangrijke wijzigingen aan op het vlak van het moederschapsverlof, meer bepaald aan het artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Aangezien de gewijzigde regeling voor het moederschapsverlof met terugwerkende kracht in werking is getreden op 1 juli 2004, dienen ook de bepalingen van het verlofbesluit in overeenstemming gebracht te worden met deze nieuwe regeling. Momenteel is de procedure daaromtrent lopende.

Met de onderstaande vergelijkingstabel hebben we getracht enkele nieuwigheden met betrekking tot het moederschapsverlof te verduidelijken zodat contractuele en statutaire vrouwelijke personeelsleden geen problemen ondervinden bij het opnemen van het moederschapsverlof in de komende tijd.

Ik wil er wel op wijzen dat deze nieuwigheden inzake het moederschapsverlof enkel van toepassing zijn in zoverre dat de geboorte plaatsvond op of na 1 juli 2004.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

[C - 2004/02091]

9 AOÛT 2004. — Circulaire n° 547. — Modifications relatives au congé de maternité pour les membres du personnel statutaire et contractuel de la fonction publique administrative fédérale

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique fédérale administrative telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,
Monsieur le Secrétaire d'Etat,
Madame la 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 protection de la maternité et donc également le congé de maternité pour les membres du personnel contractuel sont réglés par les articles 39 à 44 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Ces dispositions sont également applicables aux membres du personnel statutaire de la fonction publique administrative fédérale. Pour cette dernière catégorie, il faut également faire référence aux dispositions du chapitre IV de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

A partir du 1^{er} juillet 2004, la loi-programme du 9 juillet 2004 (M.B. 15.07.2004) apporte un certain nombre de modifications importantes sur le plan du congé de maternité, plus particulièrement à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Etant donné que le régime modifié du congé de maternité est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2004, les dispositions de l'arrêté sur les congés seront mises en concordance avec ce nouveau régime. La procédure y afférente est actuellement en cours.

Par l'intermédiaire du tableau de comparaison ci-dessous, nous avons essayé de préciser certaines nouveautés relatives au congé de maternité de sorte que les membres féminins du personnel statutaire et contractuel n'aient à l'avenir pas de problème à prendre le congé de maternité.

Je désire toutefois souligner que ces nouveautés en matière de congé de maternité sont uniquement applicables pour les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2004.

Vóór 1 juli 2004	Vanaf 1 juli 2004	Avant le 1 ^{er} juillet 2004	Après le 1 ^{er} juillet 2004
Prenatale rust : 7 weken (bij meerlingen : 9 weken)	Prenatale rust : 6 weken (bij meerlingen : 8 weken)	Congé prénatal : 7 semaines (9 semaines en cas de naissance multiple)	Congé prénatal : 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple)
Een vrouwelijke ambtenaar heeft recht op prenatale rust gedurende de 7 laatste weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.	Een vrouwelijke ambtenaar heeft recht op prenatale rust gedurende de laatste 6 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.	L'agent féminin a droit au congé prénatal pendant les 7 dernières semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.	L'agent féminin a droit au congé prénatal pendant les 6 dernières semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.
In het geval van de geboorte van een meerling heeft zij recht op een rustperiode van 9 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.	In het geval van de geboorte van een meerling heeft zij recht op een rustperiode van 8 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.	En cas de naissance multiple, elle a droit à une période de repos pendant les 9 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.	En cas de naissance multiple, elle a droit à une période de repos pendant les 8 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.
Opname van de prenatale rust	Opname van de prenatale rust	Prise du congé prénatal	Prise du congé prénatal
De opname van de prenatale rust is deels facultatief, deels verplicht.	De opname van de prenatale rust is deels facultatief, deels verplicht.	La prise du congé prénatal est en partie facultative et en partie obligatoire.	La prise du congé prénatal est en partie facultative et en partie obligatoire.

Vóór 1 juli 2004	Vanaf 1 juli 2004	Avant le 1 ^{er} juillet 2004	Après le 1 ^{er} juillet 2004
De opname van de eerste 6 weken is facultatief. In het geval van de geboorte van een meerling zijn de eerste 8 weken facultatief. De laatste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet de vrouwelijke ambtenaar verplicht prenatale rust nemen.	De opname van de eerste 5 weken is facultatief. In het geval van de geboorte van een meerling zijn de eerste 7 weken facultatief. De laatste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet de vrouwelijke ambtenaar verplicht prenatale rust nemen.	La prise des 6 premières semaines est facultative. En cas de naissance multiple, les 8 premières semaines sont facultatives. L'agent féminin doit obligatoirement prendre un congé prénatal pendant la dernière semaine qui précède la date présumée de l'accouchement.	La prise des 5 premières semaines est facultative. En cas de naissance multiple, les 7 premières semaines sont facultatives. L'agent féminin doit obligatoirement prendre un congé prénatal pendant la dernière semaine qui précède la date présumée de l'accouchement.
Postnatale rust : 8 weken	Postnatale rust : 9 weken	Congé postnatal : 8 semaines	Congé postnatal : 9 semaines
Gedurende 8 weken vanaf de bevalling is de vrouwelijke ambtenaar verplicht postnatale rust te nemen.	Gedurende 9 weken vanaf de bevalling is de vrouwelijke ambtenaar verplicht postnatale rust te nemen.	L'agent féminin est obligée de prendre un congé postnatal pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement.	L'agent féminin est obligée de prendre un congé postnatal pendant les 9 semaines qui suivent l'accouchement.
Verlenging postnatale rust met niet-opgenomen prenatale rust	Verlenging postnatale rust met niet-opgenomen prenatale rust	Prolongation du congé postnatal avec le congé prénatal qui n'a pas été pris	Prolongation du congé postnatal avec le congé prénatal qui n'a pas été pris
De vrouwelijke ambtenaar mag het niet- opgenomen deel van de prenatale rust overdragen en toevoegen aan de postnatale rust. De vrouwelijke ambtenaar beslist zelf of ze gebruikmaakt van deze mogelijkheid. Het niet-opgenomen deel van de prenatale rust is de periode waarin zij verder werkt binnen de 7 weken (in het geval van een meerling : 9 weken) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen vóór die datum. Bepaalde afwezigheidsperiodes worden gelijkgesteld met gewerkte periodes (voor de statutaire personeelsleden, KB 19.11.1998, art. 28; voor de contractuele personeelsleden, KB 11.10.1991). Bijgevolg kan de postnatale rust met maximum 6 weken (in het geval van een meerling : maximum 8 weken) verlengd worden door niet-opgenomen prenatale rust.	De vrouwelijke ambtenaar mag het niet- opgenomen deel van de prenatale rust overdragen en toevoegen aan de postnatale rust. De vrouwelijke ambtenaar beslist zelf of ze gebruikmaakt van deze mogelijkheid. Het niet-opgenomen deel van de prenatale rust is de periode waarin zij verder werkt binnen de 6 weken (in het geval van een meerling : 8 weken) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen vóór die datum. Bepaalde afwezigheidsperiodes worden gelijkgesteld met gewerkte periodes (voor de statutaire personeelsleden, KB 19.11.1998, art. 28; voor de contractuele personeelsleden, KB 11.10.1991). Bijgevolg kan de postnatale rust met maximum 5 weken (in het geval van een meerling : maximum 7 weken) verlengd worden door niet-opgenomen prenatale rust.	L'agent féminin peut transférer et ajouter au congé postnatal la partie du congé prénatal qu'elle n'a pas prise. L'agent féminin décide elle-même d'utiliser cette possibilité. La partie non prise du congé prénatal est la période pendant laquelle elle continue à travailler dans les 7 semaines (9 semaines en cas de naissance multiple) qui précèdent la date réelle de l'accouchement, à l'exception des 7 derniers jours avant cette date. Certaines périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail (pour les membres du personnel statutaires, AR 19.11.1998, art. 28; pour les membres du personnel contractuel, AR 11.10.1991). Par conséquent, le congé postnatal peut être prolongé, par la partie non prise du congé prénatal, de 6 semaines au maximum (de 8 semaines au maximum en cas de naissance multiple).	L'agent féminin peut transférer et ajouter au congé postnatal la partie du congé prénatal qu'elle n'a pas prise. L'agent féminin décide elle-même d'utiliser cette possibilité. La partie non prise du congé prénatal est la période pendant laquelle elle continue à travailler dans les 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple) qui précèdent la date réelle de l'accouchement, à l'exception des 7 derniers jours avant cette date. Certaines périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail (pour les membres du personnel statutaires, AR 19.11.1998, art. 28; pour les membres du personnel contractuel, AR 11.10.1991). Par conséquent, le congé postnatal peut être prolongé, par la partie non prise du congé prénatal, de 5 semaines au maximum (de 7 semaines au maximum en cas de naissance multiple).
Verlenging van het moederschapverlof bij de geboorte van een meerling	Verlenging van de postnatale rust bij de geboorte van een meerling	Prolongation du congé de maternité en cas de naissance multiple	Prolongation du congé postnatal en cas de naissance multiple
In principe bedraagt het moederschapverlof 15 weken. In het geval van de geboorte van een meerling wordt deze periode verlengd met 2 weken. De vrouwelijke ambtenaar kan deze 2 extra weken vrij opnemen ofwel vóór de bevalling ofwel na de bevalling.	In principe bedraagt het moederschapverlof 15 weken. In het geval van de geboorte van een meerling wordt deze periode verlengd met 2 weken. De vrouwelijke ambtenaar kan deze 2 extra weken vrij opnemen ofwel vóór de bevalling ofwel na de bevalling.	En principe, le congé de maternité dure 15 semaines. En cas de naissance multiple, cette période est prolongée de 2 semaines. L'agent féminin peut prendre ces 2 semaines supplémentaires soit avant, soit après l'accouchement.	En principe, le congé de maternité dure 15 semaines. En cas de naissance multiple, cette période est prolongée de 2 semaines. L'agent féminin peut prendre ces 2 semaines supplémentaires soit avant, soit après l'accouchement.

Vóór 1 juli 2004	Vanaf 1 juli 2004	Avant le 1 ^{er} juillet 2004	Après le 1 ^{er} juillet 2004
Bijgevolg kan het moederschapsverlof maximaal 17 weken bedragen. De postnatale rust kan maximaal 16 weken bedragen.	De postnatale rust , eventueel reeds verlengd met de niet opgenomen prenatale rust, kan nog eens verlengd worden met een periode van maximaal 2 weken in het geval van de geboorte van een meerling. De verlenging gebeurt enkel op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar. Bijgevolg kan het moederschapsverlof maximaal 19 weken bedragen. De postnatale rust kan maximaal 18 weken bedragen.	Par conséquent, le congé de maternité peut durer 17 semaines au maximum . Le congé postnatal peut durer 16 semaines au maximum .	Le congé postnatal , qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé d'une période de 2 semaines au maximum en cas de naissance multiple. Cette prolongation a lieu uniquement à la demande de l'agent féminin. Par conséquent, le congé de maternité peut durer 19 semaines au maximum . Le congé postnatal peut durer 18 semaines au maximum .

Voor wat betreft de geldelijke aspecten, kunnen we hier enkel ingaan op de bezoldiging voor de statutaire personeelsleden. Voor de contractuele personeels-leden werd dit geregeld door de programmawet van 9 juli 2004; deze personeelsleden kunnen zich het best rechtstreeks richten tot hun ziekenfonds.

Zoals voorzien in de programmawet zal er één week moederschapsverlof van het prenataal naar het postnataal verschoven worden. Aangezien de totale duur van het moederschapsverlof ongewijzigd blijft, ontstaan er geen problemen met betrekking tot de bezoldiging van dit verlof zoals bepaald in artikel 25 van het verlobbesluit.

Voor de uitbreiding van het moederschapsverlof met 2 weken bij de geboorte van een meerling, zoals bepaald door de programmawet, moet ditzelfde artikel 25 van het verlobbesluit uitgebreid worden zodat ook deze 2 extra weken volledig bezoldigd kunnen worden. Dit kan wel reeds als dusdanig worden toegepast voor de lopende periodes van moederschapsverlof indien het gaat om een geboorte van een meerling op 1 juli 2004 of erna.

Door het feit dat deze beide maatregelen in verband met het moederschapsverlof met terugwerkende kracht zullen worden ingevoerd, kan het zijn dat er problemen ontstaan bij de toepassing van de nieuwe bepalingen. De vrouwelijke ambtenaar die bevallen is op 1 juli of erna, kan reeds volgens de oude regeling haar prenatale rust van 7 weken voorafgaand aan de bevalling uitgeput hebben. Door de nieuwe regeling wordt dit prenataal verlof echter verkort met 1 week en wordt het postnataal verlof verlengd met 1 week. Waardoor de betrokkene recht krijgt op een verplicht postnataal verlof van 9 weken in plaats van 8 weken. Bijgevolg zal het moederschapsverlof in totaal 16 weken (7 weken prenataal en 9 weken postnataal verlof) duren in plaats van 15 weken zoals voorzien in de reglementering. Daarom zal een overgangsmaatregel voorzien worden waardoor de volledige bezoldiging ook voor deze zestiende week geen problemen zal scheppen.

In het geval van de geboorte van een meerling, kan hetzelfde mechanisme spelen. De vrouwelijke ambtenaar die bevallen is op 1 juli of erna van een meerling, kan reeds volgens de oude regeling haar prenatale rust van 9 weken voorafgaand aan de bevalling uitgeput hebben. Door de nieuwe regeling wordt dit prenataal verlof echter verkort met 1 week en wordt het postnataal verlof verlengd met 1 week. Waardoor de betrokkene recht krijgt op een verplicht postnataal verlof van 9 weken in plaats van 8 weken en een facultatief postnataal verlof van 2 weken. Bijgevolg zal het moederschapsverlof in totaal 20 weken (9 weken prenataal en 9 + 2 weken postnataal verlof) duren in plaats van 19 weken zoals voorzien in de reglementering. Daarom zal een overgangsmaatregel voorzien worden waardoor de volledige bezoldiging ook voor deze twintigste week geen problemen zal scheppen.

De Minister van Ambtenarenzaken,

Chr. DUPONT

En ce qui concerne les aspects pécuniaires, nous ne pouvons aborder ici que la rémunération des membres du personnel statutaire. Pour les membres du personnel contractuel, la loi-programme du 9 juillet 2004 règle la problématique de l'indemnisation; ces membres du personnel doivent s'adresser directement à leur mutuelle.

Ainsi que prévu dans la loi-programme, une semaine du congé de maternité sera déplacée du congé prénatal au congé postnatal. Étant donné que la durée totale du congé de maternité reste inchangée, il n'y a pas de problème en ce qui concerne la rémunération de ce congé telle que définie dans l'article 25 de l'arrêté sur les congés.

Pour l'extension du congé de maternité de deux semaines en cas de naissance multiple, telle que définie par la loi-programme, ce même article 25 de l'arrêté sur les congés doit être étendu de sorte que ces deux semaines supplémentaires puissent également être complètement rémunérées. Cette disposition peut déjà être appliquée en tant que telle pour les périodes de congé de maternité en cours s'il s'agit d'une naissance multiple survenue à partir du 1^{er} juillet 2004.

Vu que ces deux mesures relatives au congé de maternité seront introduites avec effet rétroactif, il est possible de rencontrer certains problèmes lors de l'application des nouvelles dispositions. L'agent féminin qui a accouché le 1^{er} juillet ou ultérieurement peut déjà avoir épuisé, selon l'ancienne réglementation, son congé prénatal de 7 semaines qui précède l'accouchement. Dans le cadre de la nouvelle réglementation, ce congé prénatal est toutefois réduit d'1 semaine et le congé postnatal est prolongé d'1 semaine. L'intéressée reçoit ainsi le droit à un congé postnatal obligatoire de 9 semaines au lieu de 8 semaines. Par conséquent, le congé de maternité durera au total 16 semaines (7 semaines de congé prénatal et 9 semaines de congé postnatal) au lieu de 15 semaines comme prévu dans la réglementation. Une mesure transitoire sera dès lors prévue, afin que la rémunération complète de cette seizième semaine ne pose aucun problème.

Dans le cas d'une naissance multiple, le même mécanisme peut jouer. En cas de naissances multiples à partir du 1^{er} juillet, l'agent féminin peut déjà avoir épuisé, selon l'ancienne réglementation, son congé prénatal de 9 semaines qui précède l'accouchement. Dans le cadre de la nouvelle réglementation, ce congé prénatal est toutefois réduit d'1 semaine et le congé postnatal est prolongé d'1 semaine. L'intéressée reçoit ainsi le droit à un congé postnatal obligatoire de 9 semaines au lieu de 8 semaines et un congé postnatal facultatif de 2 semaines. Par conséquent, le congé de maternité durera au total 20 semaines (9 semaines de congé prénatal et 9 + 2 semaines de congé postnatal) au lieu de 19 semaines comme prévu dans la réglementation. Une mesure transitoire sera dès lors prévue, afin que la rémunération complète de cette vingtième semaine ne pose aucun problème.

Le Ministre de la Fonction publique,

Chr. DUPONT