

ÜBERSETZUNG

SCHIEDSHOF

[2006/203344]

Bekanntmachung vorgeschrieben durch Artikel 74 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof

Mit einer Klageschrift, die dem Hof mit am 7. September 2006 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 8. September 2006 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 56 und 60 des Programmdekrets der Wallonischen Region vom 23. Februar 2006 über die vorrangigen Maßnahmen für die wallonische Zukunft (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 7. März 2006), wegen Verstoßes gegen die Artikel 10, 11, 16, 146, 160 und 161 der Verfassung: die Gery International AG, die Imolu AG, und die Murimo AG, alle drei mit Gesellschaftssitz in 7100 La Louvière, boulevard des Droits de l'Homme 9.

Diese Rechtssache wurde unter der Nummer 4042 ins Geschäftsverzeichnis des Hofes eingetragen.

Der Kanzler,
P.-Y. Dutilleux.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C – 2006/02119]

10 OKTOBER 2006. — Omzendbrief nr. 562. — Eén extra week moederschapsverlof in het geval van een problematische zwangerschap voor contractuele en statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt

Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhangen, 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 september 2006 brengt de wet van 20 juli 2006 (B.S. 28.07.2006) een wijziging 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 in werking is getreden op 1 september 2006, dienen ook de bepalingen van het verlofbesluit in overeenstemming gebracht te worden met deze nieuwe regeling. Momenteel is de procedure daaromtrent lopende.

Het moederschapsverlof bestaat uit 6 weken prenataal verlof (bij de geboorte van meerlingen : 8 weken) en 9 weken postnataal verlof. De 9 weken postnataal verlof kunnen in een aantal gevallen verlengd worden. Zo kunnen zij verlengd worden met niet-opgenomen prenataal verlof (max. 5 weken of 7 weken), bij de geboorte van meerlingen (max. 2 weken) en in geval van hospitalisatie van het kind (max. 24 weken).

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

[C – 2006/02119]

10 OCTOBRE 2006. — Circulaire n° 562. — Une semaine supplémentaire de congé de maternité en cas d'une grossesse problématique 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 du 16 mars 1971 sur le travail. Ces dispositions sont également applicables aux membres du personnel statutaire de la fonction publique administrative fédérale. Pour cette dernière catégorie, il faut également se référer 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 (arrêté sur les congés).

A partir du 1^{er} septembre 2006, la loi du 20 juillet 2006 (M.B. 28.07.2006) apporte une modification quant au congé de maternité, notamment à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Etant donné que la réglementation modifiée pour le congé de maternité est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2006, les dispositions de l'arrêté sur les congés doivent également être conformées à cette nouvelle réglementation. Actuellement, la procédure en la matière est en cours.

Le congé de maternité consiste en 6 semaines de congé prénatal (en cas de naissance multiple : 8 semaines) et 9 semaines de congé postnatal. Dans certains cas, les 9 semaines de congé postnatal peuvent être prolongées. Ainsi, elles peuvent être prolongées avec du congé prénatal non pris (max. 5 semaines ou 7 semaines), en cas de naissances multiples (max. 2 semaines) et en cas d'hospitalisation de l'enfant (max. 24 semaines).

Krachtens het artikel 39, derde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij het artikel 271 van de wet van 20 juli 2006, zal het postnataal verlof met 1 week kunnen verlengd worden in geval dat een personeelslid enkel recht heeft op 9 weken postnataal verlof omdat zij het volledige prenatale verlof van 6 weken (8 weken bij een meerlingengeboorte) heeft opgenomen wegens medische redenen.

Belangrijk is hier wel op te merken dat voor statutairen, anders dan voor contractuelen, het onderscheid wordt gemaakt tussen een afwezigheid wegens ziekte die te wijten is aan de zwangerschap of niet.

1. In het geval van een afwezigheid wegens ziekte niet te wijten aan de zwangerschap (bijv. een verstuurde enkel) gedurende de vijf weken die vallen voor de zevende dag welke de werkelijk bevallingsdatum voorafgaat, wordt deze afwezigheid wegens ziekte niet omgezet in moederschapsverlof. De vrouwelijke ambtenaar is dan in verlof of beschikbaarheid wegens ziekte en niet in moederschapsverlof (KB 19.11.1998, art.26).

2. In het geval van een afwezigheid wegens ziekte te wijten aan de zwangerschap gedurende de vijf weken die vallen voor de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, wordt deze omgezet in moederschapsverlof (KB 19.11.1998, art.26).

Dit betekent dat enkel in het tweede geval, de situatie zich kan voordoen waarbij de vrouwelijke ambtenaar de ganse periode van 6 weken (of 8 weken in het geval van een meerlingengeboorte) voor de bevalling afwezig is wegens ziekte en zodoende enkel recht heeft op nog 9 weken verplichte postnatale rust. In dit geval zal de vrouwelijke ambtenaar 1 extra week postnataal verlof kunnen krijgen, indien zij daarom verzoekt. Deze week zal volledig bezoldigd worden.

Voor contractuele personeelsleden wordt er geen onderscheid gemaakt tussen een afwezigheid wegens ziekte die te wijten is aan de zwangerschap of niet. Zodoende zal een vrouwelijk contractueel personeelslid, indien zij daarom verzoekt, 1 extra week postnataal verlof kunnen krijgen wanneer zij haar volledige prenataal verlof van 6 weken (of 8 weken bij een meerlingengeboorte) uitgeput heeft om medische redenen. Voor deze bijkomende week zal de betrokkene aanspraak kunnen maken op een moederschapsuitkering betaald door het ziekenfonds.

Ik wil er wel op wijzen dat deze nieuwigheid inzake het moederschapsverlof enkel van toepassing is in zoverre dat de geboorte plaatsgevonden heeft op of na 1 september 2006.

Vooruitlopend op de publicatie van het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998, had ik graag deze wijziging aangekondigd en gevraagd aan de diensten om deze reeds toe te passen.

De Minister van Ambtenarenzaken,
C. DUPONT

En vertu de l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par l'article 271 de la loi du 20 juillet 2006, le congé postnatal pourra être prolongé d'une semaine dans le cas où un membre du personnel a seulement droit à 9 semaines parce qu'elle a pris tout le congé prénatal de 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple) pour des raisons médicales.

Il est toutefois important de remarquer ici que, pour les statutaires, contrairement aux contractuelles, une distinction est faite selon que l'absence pour maladie est due ou non à la grossesse.

1. Dans le cas d'une absence pour maladie non due à la grossesse (par ex. une cheville foulée) qui se situe pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, cette absence pour maladie n'est pas convertie en congé de maternité. L'agent féminin est alors en congé ou en disponibilité pour maladie et non en congé de maternité (AR 19.11.1998, art.26).

2. Dans le cas d'une absence pour maladie due à la grossesse qui se situe pendant les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement, cette absence est convertie en congé de maternité (AR 19.11.1998, art.26).

Ceci signifie que, dans le deuxième cas uniquement, peut se présenter la situation dans laquelle l'agent féminin est absente pour cause de maladie pendant toute la période de 6 semaines (ou de 8 semaines en cas d'une naissance multiple) avant l'accouchement et, par conséquent, n'a droit qu'à 9 semaines de repos postnatal obligatoire. Dans ce cas, l'agent féminin pourra bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé postnatal, si elle en fait la demande. Cette semaine sera complètement rémunérée.

Pour les membres du personnel contractuel, il n'est pas fait de distinction entre une absence pour cause de maladie due ou non à la grossesse. Par conséquent, si elle en fait la demande, un membre féminin du personnel contractuel pourra bénéficier d'une semaine de congé postnatal supplémentaire lorsqu'elle a pris tout son congé prénatal de 6 semaines (ou de 8 semaines en cas d'une naissance multiple) pour des raisons médicales. Pour cette semaine supplémentaire, l'intéressée pourra prétendre à une allocation de maternité payée par la mutualité.

Cependant, je tiens à souligner que cette nouveauté en matière de congé de maternité n'est d'application que dans la mesure où la naissance a eu lieu le 1^{er} septembre 2006 ou après cette date.

Anticipant sur la publication de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998, j'ai souhaité annoncer cette modification et demander aux services d'appliquer celle-ci.

Le Ministre de la Fonction publique,
C. DUPONT