

Zie lager - Voir plus bas

OFFICIELE BERICHTEN — AVIS OFFICIELS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2020/42232]

8 JULI 2020. — Omzendbrief nr. 684. — Wijzigingen betreffende het moederschaps verlof voor contractuele en statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt

Aan de federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Defensie en de instellingen van openbaar nut die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Geachte collega's,

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

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, zoals onlangs gewijzigd door de wet van 12 juni 2020. Deze bepalingen zijn eveneens van

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2020/42232]

8 JUILLET 2020. — Circulaire n° 684. — 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 administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Chers collègues,

Madame,

Monsieur,

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, telle que récemment modifiée par la loi du 12 juin 2020. Ces dispositions sont également applicables aux membres du personnel statutaire de la fonction publique administrative fédérale. Pour cette dernière catégorie, il faut également toutefois faire référence aussi aux dispositions du

toepassing op de statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt. Voor deze laatste categorie moet echter 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.

Vanaf 1 maart 2020 wordt door de wet van 12 juni 2020 (B.S. 18 juni 2020) tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust de berekeningswijze van het moederschapsverlof gewijzigd waardoor bepaalde afwezigheidsperiodes niet langer worden afgetrokken van het moederschapsverlof. Het gaat hier om afwezigheden wegens ziekte, periodes van volledige werkverwijdering en periodes van werkloosheid. Voor personeelsleden tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt zijn vooral de twee eerste gevallen van belang.

Technisch gezien heeft de wet van 12 juni 2020 echter geen wijziging aangebracht aan artikel 28 van het bovengenoemde koninklijk besluit van 19 november 1998, maar alleen het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot gelijkstelling van sommige periodes met periodes van arbeid met het oog op de verlenging van de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week na de bevalling, wat voor verwarring kan zorgen over de vraag of dit dus van toepassing is op het statutair personeelslid van het federaal administratief openbaar ambt.

Het is niettemin erg belangrijk dat vrouwelijke contractuele en statutaire personeelsleden op eenzelfde manier worden behandeld, en dat ziekteperiodes en perioden van volledige werkverwijdering niet leiden tot een grotere inkorting van het moederschapsverlof voor het statutair personeelslid.

Het doel van deze omzendbrief is dus om de situatie te verduidelijken door te beklemtonen dat de wijzigingen die door de wet van 12 juni 2020 zijn aangebracht, ook van toepassing zijn op het statutaire vrouwelijke personeel van het federaal administratief openbaar ambt. De technische correcties aan het koninklijk besluit van 19 november 1998, zullen ook worden gedaan om het in overeenstemming te brengen met de nieuwe regeling. De procedure zal binnenkort worden opgestart.

Ik wil er wel echter op wijzen dat deze nieuwigheden inzake het moederschapsverlof enkel van toepassing zijn in zoverre dat de afwezigheden plaatsvonden vanaf 1 maart 2020. Afwezigheden tot 29 februari 2020 die te wijten zijn aan de zwangerschap zullen wel nog worden afgetrokken van de maximumduur van het moederschapsverlof.

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

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'État.

À partir du 1^{er} mars 2020, le mode de calcul du congé de maternité est modifié par la loi du 12 juin 2020 (M.B. 18 juin 2020) modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal, de sorte que certaines périodes d'absence ne sont plus déduites du congé de maternité. Il s'agit ici des absences pour maladie, des périodes d'écartement complet du travail et des périodes de chômage. Pour les membres du personnel employés au sein de la fonction publique administrative fédérale, les deux premiers cas sont particulièrement importants.

Cependant, techniquement, la loi du 12 juin 2020 n'a pas apporté la modification à l'article 28 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 précité, mais a uniquement modifié l'arrêté royal du 11 octobre 1991 assimilant certaines périodes à des périodes de travail en vue de la prolongation de la période d'interruption du travail au-delà de la huitième semaine après l'accouchement, ce qui peut créer une confusion quant à savoir si cela est dès lors d'application au membre du personnel statutaire de la fonction publique administrative fédérale.

Il est néanmoins très important que les membres du personnel féminin contractuels et statutaires soient traités de manière similaire, et que par conséquent les périodes de maladie et les périodes d'écartement complet du travail ne mènent pas à une réduction du congé de maternité plus importante pour le membre du personnel statutaire.

La présente circulaire a donc pour objet de clarifier la situation en précisant que les modifications apportées par la loi du 12 juin 2020 sont aussi d'application pour le personnel féminin statutaire de la fonction publique administrative fédérale. Les corrections techniques à apporter dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 seront également faites afin d'assurer la mise en concordance avec ce nouveau régime. La procédure y afférente sera entamée prochainement.

Je souligne toutefois que ces nouveautés en matière de congé de maternité sont uniquement applicables aux absences qui ont eu lieu à partir du 1^{er} mars 2020, comme c'est le cas dans les dispositions prévues par la loi du 12 juin 2020. Les absences jusqu'au 29 février 2020 dues à la grossesse seront par conséquent encore déduites de la durée maximale du congé de maternité.

Par l'intermédiaire du tableau de comparaison ci-dessous, vous trouverez les changements que cela engendre tant pour la situation du membre du personnel contractuel que pour le membre du personnel statutaire 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.

Situation pour statutaire vrouwelijke personeelsleden		Situation pour les membres féminins du personnel statutaire	
Vóór 1 maart 2020	Vanaf 1 maart 2020	Avant le 1 ^{er} mars 2020	Après le 1 ^{er} mars 2020
Afwezigheden wegens ziekte die niet te wijten zijn aan de zwangerschap worden beschouwd als ziekteverlofdagen en worden dus aangerekend op het ziektekapitaal. Als haar ziektekapitaal uitgeput is dan wordt ze in beschikbaarheid wegens ziekte geplaatst. Deze afwezigheden worden dus niet omgezet in moederschapsverlof (KB 19.11.1998, artikel 28, 2 ^e lid, 5 ^o).	Alle afwezigheden wegens ziekte (ongeacht of er link is met de zwangerschap of niet) die binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum vallen, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen, worden aangerekend op het ziektekapitaal of bij uitputting van het ziektekapitaal wordt het statutair personeelslid in beschikbaarheid wegens ziekte geplaatst.	Les absences pour maladie qui ne sont pas dues à la grossesse sont considérées comme des jours de congé de maladie et sont donc imputées sur le capital maladie. Lorsque son capital maladie est épuisé, elle est placée en disponibilité pour maladie. Ces absences ne sont donc pas converties en congé de maternité (AR 19.11.1998, article 28, alinéa 2, 5 ^o).	Toutes les absences pour maladie (qu'elles soient en lien ou non avec la grossesse) qui tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils, sont imputées sur le capital maladie ou lorsque son capital maladie est épuisé, le membre du personnel statutaire est placé en disponibilité pour maladie.
Afwezigheden wegens ziekte die wel te wijten zijn aan de zwangerschap worden omgezet in moederschapsverlof als deze afwezigheden vallen binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen (KB 19.11.1998, artikel 26).	Afwezigheden wegens ziekte worden niet omgezet in moederschapsverlof.	Les absences pour maladie dues à la grossesse sont converties en congé de maternité si ces absences tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils (AR 19.11.1998, article 26).	Les absences pour maladie ne sont pas converties en congé de maternité.

Periodes van volledige werkverwijdering worden omgezet in moederschapsverlof als deze vallen binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen (KB 19.11.1998, artikel 28, 2e lid en 31).	Periodes van volledige werkverwijdering worden niet omgezet in moederschapsverlof als deze vallen binnen de zes weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen.	Les périodes d'écartement complet du travail sont converties en congé de maternité si elles tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils (AR 19.11.1998, article 28, alinéa 2 et 31).	Les périodes d'écartement complet du travail ne sont pas converties en congé de maternité si elles tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils.
Situatie voor contractuele vrouwelijke personeelsleden		Situation pour les membres féminins du personnel contractuel	
Vóór 1 maart 2020	Vanaf 1 maart 2020	Avant le 1 ^{er} mars 2020	Après le 1 ^{er} mars 2020
Alle periodes van ziekte en ongeval die vallen binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen worden omgezet in moederschapsverlof. Er wordt daarbij geen onderscheid gemaakt tussen periodes van ziekte te wijten aan de zwangerschap of niet.	Periodes van arbeidsongeschiktheid in toepassing van artikel 31, §1, van de arbeidsovereenkomstenwet en die vallen binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen worden niet omgezet in moederschapsverlof (KB 11.10.1991, artikel 1, 11°).	Toutes les périodes de maladie et d'accident qui tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils, sont converties en congé de maternité. Aucune distinction n'est faite à cet égard entre les périodes de maladie dues à la grossesse ou non.	Les périodes d'incapacité de travail visées à l'article 31, §1er, de la loi relative aux contrats de travail et qui tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils, ne sont pas converties en congé de maternité (AR 11.10.1991, article 1er, 11°).
Periodes van volledige werkverwijdering worden omgezet in moederschapsverlof als deze vallen binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen.	Periodes van volledige werkverwijdering worden niet omgezet in moederschapsverlof als deze vallen binnen de 6 weken (*) voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, met uitsluiting van de laatste 7 kalenderdagen (KB 11.10.1991, artikel 1, 12°).	Les périodes d'écartement complet du travail sont converties en congé de maternité si elles tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils.	Les périodes d'écartement complet du travail ne sont pas converties en congé de maternité si elles tombent dans les 6 semaines (*) précédant la date réelle de l'accouchement, à l'exclusion des 7 derniers jours civils (AR 11.10.1991, article 1 ^{er} , 12°).

(*) In het geval van een meerlingengeboorte worden deze 6 weken uitgebreid met 2 weken tot 8 weken.

Tot slot heft de wet van 12 juni 2020 eveneens de toekenning van de extra week postnatale rust bij een problematische zwangerschap op die geregeld werd door artikel 39, vierde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Voor de toepassing van deze bepaling wordt verstaan onder 'problematische zwangerschap' de situatie wanneer werkneemster de volledige 6 weken (of 8 weken bij een meerling) voor de geboorte arbeidsongeschikt was.

Als overgangsbepaling is er wel voorzien dat het recht op de verlenging na de negende week als gevolg van een problematische zwangerschap wel nog kan worden toegekend op vraag van de werkneemster wanneer zij met de nieuwe regeling op grond van artikel 1, 11°, van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 niet kan genieten van de verlenging van de nabevallingsrust met meer dan 4 weken, of meer dan 6 weken in geval van de geboorte van een meerling.

Deze overgangsbepaling is dus enkel van toepassing in het geval van arbeidsongeschiktheid (Arbeids overeenkomstenwet van 3 juli 1978, artikel 31, §1) en niet in een situatie waarbij de werkneemster in volledige werkverwijdering is geweest tijdens de volledige 6 weken (of 8 weken bij een meerling) voor de geboorte.

Ook hier zullen binnenkort de technische correcties op het koninklijk besluit van 19 november 1998 worden aangebracht.

Bij vragen over het persoonlijk dossier kunnen statutaire personeelsleden zich het best wenden tot hun personeelsdienst. Contractuele personeelsleden richten zich beter rechtstreeks tot hun ziekenfonds.

De Minister van Ambtenarenzaken,
D. CLARINVAL

(*) En cas de naissance multiple, ces 6 semaines sont prolongées de 2 semaines et passent à 8 semaines.

Enfin, la loi du 12 juin 2020 abroge également l'octroi de la semaine supplémentaire de repos postnatal en cas de grossesse problématique qui était réglementé par l'article 39, alinéa 4, de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Pour l'application de cette disposition, on entend par "grossesse problématique" la situation où la travailleuse était incapable de travailler pendant les 6 semaines complètes (ou 8 semaines en cas de naissance multiple) précédant la naissance.

À titre de disposition transitoire, il est toutefois prévu que le droit à la prolongation après la neuvième semaine en raison d'une grossesse problématique peut encore être accordé à la demande de la travailleuse si, en vertu du nouveau régime sur la base de l'article 1^{er}, 11°, de l'arrêté royal du 11 octobre 1991, elle ne peut pas bénéficier de la prolongation du repos postnatal de plus de 4 semaines, ou de plus de 6 semaines en cas de naissance multiple.

Cette disposition transitoire n'est donc applicable qu'en cas d'incapacité de travail (loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, article 31, §1^{er}) et non dans une situation où la travailleuse a été en écartement complet du travail pendant les 6 semaines complètes (ou 8 semaines en cas de naissance multiple) précédant la naissance.

Ici aussi, les corrections techniques à l'arrêté royal du 19 novembre 1998 seront apportées prochainement.

En cas de questions concernant leur dossier personnel, les membres du personnel statutaire peuvent s'adresser à leur service du personnel. Il est conseillé aux membres du personnel contractuel de s'adresser directement à leur mutualité.

Le Ministre de la Fonction publique,
D. CLARINVAL