



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 79.002/16
van 1 april 2026

avis 79.002/16
du 1^{er} avril 2026

over

sur

een ontwerp van koninklijk besluit
'tot wijziging van 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 en tot bepaling van
de datum van inwerkingtreding
van het artikel 33, 2°, van de wet
van 8 februari 2026 houdende
diverse technische en dringende
bepalingen'

un projet d'arrêté royal 'modifiant
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 et
fixant la date d'entrée en vigueur
de l'article 33, 2° de la loi du
8 février 2026 portant diverses
dispositions techniques et
urgentes'

Op 3 maart 2026 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Justitie verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit ‘tot wijziging van 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 en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van het artikel 33, 2°, van de wet van 8 februari 2026 houdende diverse technische en dringende bepalingen’.

Het ontwerp is door de zestiende kamer onderzocht op 19 maart 2026. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, kamervoorzitter, Toon MOONEN en Annelies D’ESPALLIER, staatsraden, Jan VELAERS en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Pieter VAN CLEYNENBREUGEL, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter PAS, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 1 april 2026.

*

Le 3 mars 2026, le Conseil d’État, section de législation, a été invité par la Ministre de la Justice à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un projet d’arrêté royal ‘modifiant 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 et fixant la date d’entrée en vigueur de l’article 33, 2° de la loi du 8 février 2026 portant diverses dispositions techniques et urgentes’.

Le projet a été examiné par la seizième chambre le 19 mars 2026. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre, Toon MOONEN et Annelies D’ESPALLIER, conseillers d’État, Jan VELAERS et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Pieter VAN CLEYNENBREUGEL, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter PAS, président de chambre.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 1^{er} avril 2026.

*

STREKKING EN RECHTSGROND

1. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit strekt in hoofdde tot het wijzigen van 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’.

Daarnaast voorziet het ontwerp in de inwerkingtreding van artikel 34, 2°, van de wet van 8 februari 2026 ‘houdende diverse technische en dringende bepalingen’.

2. Voor de bepalingen van het ontworpen besluit die het koninklijk besluit van 16 maart 2001 wijzigen, kan rechtsgrond worden gevonden in de in aanhef vermelde bepalingen, namelijk de artikelen 177, § 2, zesde lid, 353*bis*, eerste lid, en 354, eerste, derde en vierde lid, van het Gerechtelijk Wetboek; artikel 99, zesde lid, 3°, van de herstellwet van 22 januari 1985 ‘houdende sociale bepalingen’ en artikel 2, vierde lid, van de wet van 19 juli 2012 ‘betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector’.

Luidens de aanhef wordt voor artikel 40 van het ontwerp rechtsgrond gezocht in artikel 90 van de wet van 8 februari 2026. Die wetsbepaling bevat echter een overgangsbepaling en geen enkele machtiging om wetsbepalingen in werking te doen treden. Het is daarentegen artikel 94 van de wet van 8 februari 2026 dat de Koning machtigt om artikel 34, 2°, van dezelfde wet in werking te laten treden en aldus rechtsgrond vormt voor het aan te passen artikel 40 van het ontwerp.¹

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

3. Blijkens het opschrift voorziet het ontwerp in de bepaling van de datum van inwerkingtreding van het artikel 33, 2°, van de wet van 8 februari 2026. De inwerkingtreding betreft evenwel artikel 34, 2°, van diezelfde wet, zoals blijkt uit de opmerking *sub* 9 bij artikel 40 van het ontwerp. Het opschrift dient dan ook in die zin te worden aangepast.

Aanhef

4. In de aanhef dient te worden verwezen naar artikel 94 (in plaats van 90) van de wet van 8 februari 2026.

5. In het derde lid van de aanhef wordt artikel 15 van de wet van 25 april 1963 ‘betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg’ vermeld. Vermits dat lid geen betrekking heeft op de rechtsgrond van het ontwerp, maar

¹ Het opschrift en de tekst van artikel 40 van het ontwerp verwijzen immers ten onrechte naar artikel 33, 2°, van de wet. Zie *sub* 3 en 9.

op een verplicht vormvereiste, moet het bij de vormvereisten vermeld worden.² In het twaalfde lid van de aanhef wordt aldus naar het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verwezen. Aan dat laatste lid kan eventueel een verwijzing naar artikel 15 van de wet van 25 april 1963 toegevoegd worden.

Artikel 6

6. Het ontworpen artikel 6/1/2 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 regelt de gelijkstelling van gelijkwaardige verloven en afwezigheden in hoofde van het personeelslid dat gebruik maakt van de intrafederale mobiliteit.³ In de ontworpen bepaling wordt verwezen naar de situatie van personeelsleden voor hun benoeming “of hun aanwerving bij arbeidsovereenkomst” binnen de rechterlijke orde. Het regime van intrafederale mobiliteit, waaraan de ontworpen bepaling, net als het ontworpen artikel 6/1/1, mee uitvoering wenst te geven, maakt slechts mogelijk dat een statutair ambtenaar bij een rijksbestuur door gebruik te maken van de intrafederale mobiliteit, statutair benoemd wordt bij de diensten van de rechterlijke orde.⁴ In het licht van daarvan dient, naar analogie met artikel 5 van het ontwerp, de verwijzing naar de aanwerving bij arbeidsovereenkomst in de ontworpen bepaling te worden geschrapt.

Artikel 9

7.1. Het door het ontwerp in te voeren omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies kan slechts aan een vrouwelijk personeelslid worden toegekend indien zij de zwangerschap gemeld heeft aan de dienst waaronder zij ressorteert.

7.2. Door zwangerschapsverlies getroffen vrouwelijke personeelsleden die voorafgaand aan dat verlies geen melding in die zin deden of die, bij gebrek aan kennis in hun hoofde van een zwangerschap, nog geen melding daarvan hadden kunnen doen, zullen enkel om die reden niet kunnen genieten van het verlof, terwijl de omstandigheden die het verlof rechtvaardigen, ook wat hen betreft aanwezig zijn. Tegen die achtergrond rijst dan ook de vraag of het vereiste van een aan het zwangerschapsverlies voorafgaande melding van zwangerschap als noodzakelijke voorwaarde voor het toekennen van het omstandigheidsverlof in hoofde van een vrouwelijk personeelslid, verenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel.

² *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbevelingen 31 en 34 en de formule F 3-4-3, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be) (hierna: *Handleiding wetgevingstechniek*).

³ *Cf.* de artikelen 14 en 15 van het koninklijk besluit van 25 april 2017 ‘betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden van de federale diensten naar de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan’, waarvan de ontworpen bepalingen als het ware de spiegelbeeldbepalingen vormen.

⁴ Zie de artikelen 2, 4°, en 3 van het koninklijk besluit van 25 april 2017.

De gemachtigde merkte in dat verband het volgende op:

“Une obligation de déclaration est justifiée dès lors que la membre du personnel est en activité de service pendant ce congé de circonstance.

L’obligation de déclaration préalable reprise dans cette disposition est à mettre en lien avec le fait que cette déclaration permet également à la membre du personnel de bénéficier des mesures relatives à la protection de la maternité (possibilité d’aller à un examen médical prénatal pendant les heures de travail, si ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, ...)

La déclaration de grossesse est en outre également souhaitable parce qu’elle permet au service concerné de prendre des mesures d’organisation.

Le système de déclaration préalable repris dans le présent projet d’arrêté est aligné sur la réglementation actuelle applicable à dans la fonction publique fédérale et dans la magistrature.

Tans l’arrêté royal applicable à la fonction publique que le Code judiciaire, dans lequel cette disposition a été insérée par la loi du 8 février 2026 portant diverses dispositions techniques et urgentes, reprennent dans la définition même de la perte de grossesse le fait qu’aucune attestation de perte de grossesse ne doit être fournie et imposent en parallèle une obligation de déclaration préalable.”

7.3. Uit het antwoord van de gemachtigde blijkt dat het toekennen van omstandigheidsverlof afhankelijk gemaakt wordt van het vervuld hebben van een vereiste dat in de eerste plaats gericht is op het verkrijgen van toelating om medische onderzoeken te ondergaan en om de continuïteit van de dienst te organiseren in het licht van op te nemen moederschaprust.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; de beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie zijn geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

Hoewel het in het ontwerp gehanteerde criterium van onderscheid – het al dan niet voorafgaandelijk gemeld hebben van een zwangerschap – objectief is, dient het daarop gesteunde onderscheid ook redelijk verantwoord te worden in het licht van het doel om in een compenserend omstandigheidsverlof te voorzien bij een zwangerschapsverlies tijdens de eerste 180 dagen van een zwangerschap.

Het afhankelijk maken van dat verlof van het vooraf hebben gemeld van een zwangerschap lijkt evenwel niet pertinent in het licht van het beoogde doel om, gelet op bijzondere omstandigheden, een bijkomend verlof toe te kennen aan elk personeelslid dat met zwangerschapsverlies in de eerste 180 dagen van de zwangerschap geconfronteerd wordt. Dat doel

kan immers ook bereikt worden door middel van een melding van de zwangerschap ten laatste op het tijdstip waarop tevens het zwangerschapsverlies gemeld wordt.⁵

De aldus ontworpen regeling lijkt bovendien een dubbel onevenredig gevolg met zich te brengen. Ten eerste worden vrouwelijke personeelsleden, die (nog) geen melding van zwangerschap deden of konden doen, door de maatregel benadeeld in vergelijking met vrouwelijke personeelsleden die de zwangerschap wel eerder meldden en zich voor het overige in een soortgelijke situatie van zwangerschapsverlies bevinden. Ten tweede voorziet de ontworpen regeling niet in een gelijkaardige voorafgaande meldingsverplichting van zwangerschap in hoofde van mannelijke personeelsleden, wier echtgenote⁶ met een zwangerschapsverlies geconfronteerd wordt en op grond waarvan ook aan die laatste personeelsleden omstandigheidsverlof kan worden toegekend. Vergeleken met hun mannelijke collega's, worden vrouwelijke personeelsleden door die maatregel dan ook aan andere, strengere, voorwaarden onderworpen, die het opnemen van het betreffende omstandigheidsverlof voor hen bijkomend bemoeilijken.

De vereiste voorafgaande melding van zwangerschap in hoofde van een vrouwelijk personeelslid lijkt aldus niet redelijk verantwoord en dient om die reden te worden weggelaten uit het ontwerp.

Artikelen 38 en 39

8. De overgangsbepalingen in de artikelen 38 en 39 van het ontwerp dienen te worden geherformuleerd om tot uitdrukking te brengen dat het niet de wijzigingsbepalingen in het te nemen besluit, maar de gewijzigde bepalingen van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 zijn die van toepassing zijn in de genoemde omstandigheden.

Artikel 40

9. Zoals bevestigd door de gemachtigde, dient de niet-correcte verwijzing naar “artikel 33, 2°, van de wet van ... houdende dringende technische diverse bepalingen” vervangen te worden door een verwijzing naar “artikel 34, 2°, van de wet van 8 februari 2026 houdende diverse technische en dringende bepalingen”.

⁵ Zie eveneens adv.RvS 76.004/3 van 3 mei 2024 over een ontwerp dat heeft geleid tot het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2024 ‘tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies’, opmerking 5.1.

⁶ Met het begrip echtgenote wordt blijkens artikel 2, tweede lid, 3°, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 gelijkgesteld, “de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats”.

10. Artikel 40 van het ontwerp bevat nog geen inwerkingtredingsdatum. Gevraagd naar de voorziene datum van inwerkingtreding, antwoordde de gemachtigde het volgende:

“L'article 19 du projet d'arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de statut et d'évaluation du personnel judiciaire pour lequel le Conseil d'Etat a rendu un avis n° 78.561/16, le 23 décembre 2025 comportant une disposition similaire pour les conseillers en prévention de niveau 2 qui seraient promis au niveau B, l'objectif est de faire concorder la date d'entrée en vigueur de l'article 34.2° de la loi du 09.02.2026 avec la date d'entrée en vigueur de cet article 19. Cet arrêté royal doit encore être soumis prochainement à la signature royale. [...] Si tel ne pouvait pas être le cas sans retarder l'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de statut et d'évaluation du personnel judiciaire, l'entrée en vigueur de l'article 34, 2° de la loi du 08.02.2026 serait fixée le dixième jour après la publication du présent arrêté au moniteur.

L'article 40 serait alors rédigé comme suit :

‘Entrent en vigueur le premier jour qui suit l'expiration d'un délai de 10 jours prenant cours le jour après la publication du présent arrêté au Moniteur belge:

- l'article 34, 2° de la loi du 8 février 2026 portant diverses dispositions techniques et urgentes ;
- le présent arrêté.’ ”

Indien de steller in het licht van bovenstaande toelichting toch niet voor een vooraf bepaalde precieze inwerkingtredingsdatum zou kiezen, kan volstaan worden met de vermelding dat het artikel 34, 2°, van de wet van 8 februari 2026 in werking treedt op de dag van de inwerkingtreding van het te nemen besluit. Uit de gemeenschappelijke inwerkingtredingsregels volgt dan immers dat die inwerkingtreding plaatsvindt op de tiende dag na de bekendmaking van het besluit in het *Belgisch Staatsblad*.

SLOTOPMERKINGEN

11. Het ontwerp verdient nog een taalkundig nazicht. Daarbij kan op het volgende gewezen worden.

In de Nederlandse versie van artikel 7, 1°, van het ontwerp wordt het woord “hiermee” onnodig opgeheven.

In artikel 9 van het ontwerp moet in de Nederlandse versie de zinsnede “het vrouwelijk personeelslid die zwanger was” vervangen worden door “het vrouwelijk personeelslid dat zwanger was”. Ook wordt in de Nederlandse versie met betrekking tot het personeelslid verwezen naar de dienst waaronder “deze” ressorteert, terwijl de Franse versie verwijst naar “il ou elle”. Het begrip zwangerschapsverlies wordt in de Nederlandse versie bovendien gedefinieerd “voor de toepassing van dit lid”, terwijl die precisering in de Franse versie ontbreekt.

In de Franse versie van artikel 14, 2°, van het ontwerp wordt de ontworpen zinsnede op de verkeerde plaats ingevoegd.

In de Franse versie van artikel 20, 2°, van het ontwerp dient het in te voegen “le” door “du” vervangen te worden en dient daarnaast het woord “de” te worden ingevoegd voor “son

délégué”. In de oorspronkelijke tekst dient het woord “de”, onmiddellijk voorafgaand aan de te vervangen zinsnede, mee vervangen te worden.

In de Franse versie van artikel 21 van het ontwerp, dient het ten eerste in te voegen woord “le” door “au” vervangen te worden en dient het woord “à” te worden ingevoegd voor “son délégué”. In de oorspronkelijke tekst dient het woord “à”, onmiddellijk voorafgaand aan de te vervangen zinsnede, mee vervangen te worden.

12. In het ontwerp moeten een aantal wetgevingstechnische verbeteringen worden aangebracht, in het bijzonder wat betreft de wetsgeschiedenis van een aantal te wijzigen of te vervangen bepalingen.

Zo kan opgemerkt worden dat in artikel 14 van het ontwerp geschreven moet worden dat artikel 30 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 het “laatst” gewijzigd werd bij het koninklijk besluit van 26 september 2024”. In artikel 15 van het ontwerp schrijve men dat artikel 30*bis* van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 “vervangen” werd bij het koninklijk besluit van 12 juli 2006. In artikel 16 van het ontwerp voege men toe dat artikel 30*ter* van koninklijk besluit van 16 maart 2001 “laatst gewijzigd” werd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013. In artikel 17 van het ontwerp voege men toe dat artikel 32, § 2, vijfde lid, van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 werd “ingevoegd” bij het koninklijk besluit van 18 juli 2019. In artikel 33 van het ontwerp voege men toe dat artikel 85 van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 werd “vervangen” bij het koninklijk besluit van 14 juli 2004. De Nederlandse versie van artikel 36 van het ontwerp bevat tweemaal het punt 1°. In artikel 37 van het ontwerp schrijve men dat de te wijzigen bepaling werd ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 oktober 2013 en vervangen bij het koninklijk besluit van 30 juli 2018.⁷

*

⁷ Zie aanbeveling 113, b), van de *Handleiding wetgevingstechniek*.

PORTÉE ET FONDEMENT JURIDIQUE

1. Le projet d'arrêté royal soumis pour avis a principalement pour objet de modifier 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'.

En outre, il prévoit l'entrée en vigueur de l'article 34, 2°, de la loi du 8 février 2026 'portant diverses dispositions techniques et urgentes'.

2. Les dispositions de l'arrêté en projet qui modifient l'arrêté royal du 16 mars 2001, peuvent trouver leur fondement juridique dans les dispositions mentionnées dans le préambule, à savoir les articles 177, § 2, alinéa 6, 353*bis*, alinéa 1^{er}, et 354, alinéas 1^{er}, 3 et 4, du Code judiciaire, l'article 99, alinéa 6, 3°, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 'contenant des dispositions sociales' et l'article 2, alinéa 4, de la loi du 19 juillet 2012 'relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public'+.

Selon le préambule, le fondement juridique de l'article 40 du projet est recherché dans l'article 90 de la loi du 8 février 2026. Cette disposition légale contient cependant une disposition transitoire et ne prévoit aucune habilitation à faire entrer en vigueur des dispositions de loi. C'est en revanche l'article 94 de la loi du 8 février 2026 qui habilite le Roi à faire entrer en vigueur l'article 34, 2°, de la même loi et qui constitue ainsi le fondement juridique de l'article 40 du projet à adapter ¹.

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

3. Selon l'intitulé, le projet prévoit de fixer la date d'entrée en vigueur de l'article 33, 2°, de la loi du 8 février 2026. L'entrée en vigueur concerne toutefois l'article 34, 2°, de cette même loi, ainsi qu'il ressort de l'observation formulée au point 9 concernant l'article 40 du projet. Il conviendra dès lors d'adapter l'intitulé en ce sens.

Préambule

4. Le préambule doit viser l'article 94 (au lieu de 90) de la loi du 8 février 2026.

5. Le troisième alinéa du préambule vise l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 'sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale'. Cet alinéa ne concernant pas le fondement juridique du projet, mais une formalité obligatoire, il doit être inséré

¹ En effet, l'intitulé et le texte de l'article 40 du projet font référence à tort à l'article 33, 2°, de la loi. Voir les points 3 et 9.

dans les formalités ². Le douzième alinéa du préambule vise ainsi l'avis du comité de gestion de l'office national de l'Emploi. À ce dernier alinéa mentionné, on pourra éventuellement ajouter une référence à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963.

Article 6

6. L'article 6/1/2 en projet de l'arrêté royal du 16 mars 2001 règle l'assimilation des congés et absences équivalents accordés au membre du personnel qui fait usage de la mobilité intrafédérale. ³ La disposition en projet vise la situation des membres du personnel avant leur nomination « ou leur engagement par contrat de travail » au sein de l'ordre judiciaire. Le régime de la mobilité intrafédérale, que la disposition en projet, tout comme l'article 6/1/1 en projet, entend mettre en œuvre, permet uniquement à un agent statutaire d'une administration de l'État d'être nommé statutairement, par le biais de la mobilité intrafédérale, dans les services de l'ordre judiciaire ⁴. Compte tenu de ce qui précède, il convient de supprimer, par analogie avec l'article 5 du projet, la mention de l'engagement par contrat de travail dans la disposition en projet.

Article 9

7.1. Le congé de circonstances en cas de perte de grossesse, que doit insérer le projet, ne peut être accordé à un membre du personnel féminin que si elle a déclaré la grossesse au service dont elle relève.

7.2. Les membres du personnel féminins confrontés à une perte de grossesse, qui n'ont pas effectué de déclaration préalablement à cette perte ou qui, n'ayant pas connaissance de leur grossesse, n'ont pas encore pu en faire la déclaration, ne pourront pas bénéficier du congé pour cette simple raison, alors que les circonstances justifiant le congé sont également présentes dans leur cas. Dans ce contexte, la question se pose dès lors de savoir si faire valoir l'exigence d'une déclaration de grossesse, préalable à la perte de la grossesse, comme condition nécessaire à l'octroi du congé de circonstances à un membre du personnel féminin, est compatible avec le principe d'égalité.

² *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandations 31 et 34, et la formule F 3-4-3, à consulter sur le site internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be) (ci-après *Guide de légistique*).

³ Cf. les articles 14 et 15 de l'arrêté royal du 25 avril 2017 'relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel des services fédéraux vers des services qui assistent le pouvoir judiciaire', dont les dispositions en projet en sont pour ainsi dire le reflet.

⁴ Voir les articles 2, 4°, et 3 de l'arrêté royal du 25 avril 2017.

Le délégué a observé à cet égard ce qui suit :

« Une obligation de déclaration est justifiée dès lors que la membre du personnel est en activité de service pendant ce congé de circonstance.

L'obligation de déclaration préalable reprise dans cette disposition est à mettre en lien avec le fait que cette déclaration permet également à la membre du personnel de bénéficier des mesures relatives à la protection de la maternité (possibilité d'aller à un examen médical prénatal pendant les heures de travail, si ceux-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, ...)

La déclaration de grossesse est en outre également souhaitable parce qu'elle permet au service concerné de prendre des mesures d'organisation.

Le système de déclaration préalable repris dans le présent projet d'arrêté est aligné sur la réglementation actuelle applicable à dans la fonction publique fédérale et dans la magistrature.

Dans l'arrêté royal applicable à la fonction publique que le Code judiciaire, dans lequel cette disposition a été insérée par la loi du 8 février 2026 portant diverses dispositions techniques et urgentes, reprennent dans la définition même de la perte de grossesse le fait qu'aucune attestation de perte de grossesse ne doit être fournie et imposent en parallèle une obligation de déclaration préalable. »

7.3. Il ressort de la réponse du délégué que l'octroi d'un congé de circonstances est subordonné au respect d'une condition destinée en premier lieu à obtenir l'autorisation de se soumettre à des examens médicaux et à organiser la continuité du service dans la perspective d'un congé de maternité.

Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et si elle est raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause ; les principes d'égalité et de non-discrimination sont violés lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Bien que le critère de distinction évoqué dans le projet - le fait d'avoir ou non déclaré préalablement une grossesse - soit objectif, la distinction fondée sur celui-ci doit aussi être raisonnablement justifiée au regard du but consistant à prévoir un congé de circonstances compensatoire en cas de perte de grossesse survenant au cours des 180 premiers jours de grossesse.

Il ne paraît toutefois pas pertinent de subordonner ce congé à la déclaration préalable d'une grossesse au regard du but poursuivi consistant à octroyer un congé supplémentaire, en raison de circonstances particulières, à chaque membre du personnel confronté à une perte de grossesse dans les 180 premiers jours de la grossesse. En effet, ce but peut également être atteint en déclarant la grossesse au plus tard au moment où la perte de grossesse est elle-même déclarée ⁵.

⁵ Voir aussi l'avis C.E. 76.004/3 du 3 mai 2024 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2024 'modifiant le statut du personnel flamand du 13 janvier 2006 et l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 janvier 2023 fixant les conditions minimales du statut du personnel des administrations locales et provinciales, en ce qui concerne l'octroi d'un congé circonstanciel en cas de perte de grossesse', observation 5.1.

Le dispositif ainsi conçu paraît en outre donner lieu à un double effet disproportionné. D'une part, les membres du personnel féminins qui n'ont pas (encore) déclaré ou n'ont pas (encore) pu déclarer leur grossesse sont désavantagés par la mesure par rapport aux membres du personnel féminins qui ont effectivement déjà déclaré leur grossesse et se trouvent par ailleurs dans une situation similaire de perte de grossesse. D'autre part, le dispositif en projet ne prévoit pas d'obligation similaire de déclaration préalable d'une grossesse en ce qui concerne les membres du personnel masculins dont l'épouse ⁶ est confrontée à une perte de grossesse, sur la base de laquelle un congé de circonstances peut être accordé également à ces membres du personnel. Comparativement à leurs collègues masculins, les membres du personnel féminins sont dès lors soumis, du fait de cette mesure, à d'autres conditions, plus strictes, qui compliquent encore davantage pour elles l'obtention du congé de circonstances concerné.

L'obligation de déclaration préalable de grossesse pour un membre du personnel féminin ne paraît ainsi pas raisonnablement justifiée et devra pour ce motif être omise du projet.

Articles 38 et 39

8. Les dispositions transitoires des articles 38 et 39 du projet doivent être reformulées pour indiquer que ce ne sont pas les dispositions modificatives de l'arrêté envisagé, mais bien les dispositions modifiées de l'arrêté royal du 16 mars 2001 qui sont applicables dans les circonstances mentionnées.

Article 40

9. Comme l'a confirmé le délégué, il convient de remplacer la référence inexacte à « L'article 33, 2° de la loi du ... portant diverses dispositions techniques et urgentes » par une référence à « L'article 34, 2°, de la loi du 8 février 2026 portant diverses dispositions techniques et urgentes ».

10. L'article 40 du projet ne prévoit pas encore de date d'entrée en vigueur. Invité à préciser la date prévue pour l'entrée en vigueur, le délégué a donné la réponse suivante :

« L'article 19 du projet d'arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de statut et d'évaluation du personnel judiciaire pour lequel le Conseil d'Etat a rendu un avis n° 78.561/16, le 23 décembre 2025 comportant une disposition similaire pour les conseillers en prévention de niveau 2 qui seraient promis au niveau B, l'objectif est de faire concorder la date d'entrée en vigueur de l'article 34.2° de la loi du 09.02.2026 avec la date d'entrée en vigueur de cet article 19. Cet arrêté royal doit encore être soumis prochainement à la signature royale. [...] Si tel ne pouvait pas être le cas sans retarder l'entrée en vigueur de l'arrêté royal modifiant diverses dispositions en matière de statut et d'évaluation du personnel judiciaire, l'entrée en vigueur de l'article 34, 2° de la loi du 08.02.2026 serait fixée le dixième jour après la publication du présent arrêté au moniteur.

⁶ Selon l'article 2, alinéa 2, 3°, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 est assimilée à l'épouse « la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile ».

L'article 40 serait alors rédigé comme suit :

‘Entrent en vigueur le premier jour qui suit l'expiration d'un délai de 10 jours prenant cours le jour après la publication du présent arrêté au *Moniteur belge*:

- l'article 34, 2° de la loi du 8 février 2026 portant diverses dispositions techniques et urgentes ;

- le présent arrêté.’ »

Si, à la lumière de l'explication fournie ci-dessus, l'auteur ne devait néanmoins pas choisir une date d'entrée en vigueur précise et fixée au préalable, il pourra suffire de mentionner que l'article 34, 2°, de la loi du 8 février 2026 entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté envisagé. En effet, il découle des règles d'entrée en vigueur du droit commun que cette entrée en vigueur a lieu le dixième jour après la publication de l'arrêté au *Moniteur belge*.

OBSERVATIONS FINALES

11. Le projet mériterait d'être réexaminé sur le plan de la linguistique. On peut ainsi relever les points suivants.

Dans la version néerlandaise de l'article 7, 1°, du projet, le mot « hiermee » est supprimé inutilement.

À l'article 9 du projet, le segment de phrase de la version néerlandaise « het vrouwelijk personeelslid die zwanger was » doit être remplacé par « het vrouwelijk personeelslid dat zwanger was ». Dans le texte néerlandais, il est également fait mention, en ce qui concerne le membre du personnel, du service dont « deze » relève, tandis que la version française fait état de « il ou elle ». En outre, la version néerlandaise définit la notion de perte de grossesse « voor de toepassing van dit lid », alors que cette précision ne figure pas dans le texte français.

Dans le texte français de l'article 14, 2°, du projet, le segment de phrase en projet est inséré au mauvais endroit.

Dans la version française de l'article 20, 2°, du projet, il convient de remplacer le mot « le » à insérer par un « du » et en outre d'insérer le mot « de » avant « son délégué ». Dans le texte initial, le mot « de », qui précède immédiatement le segment de phrase à remplacer, devra également être remplacé.

Dans la version française de l'article 21 du projet, il faut remplacer le premier « le » à insérer par « au » et insérer le mot « à » avant « son délégué ». Dans le texte initial, le mot « à », qui précède immédiatement le segment de phrase à remplacer, devra également être remplacé.

12. Dans le projet, il faut apporter un certain nombre de corrections légistiques, en particulier concernant l'historique de certaines dispositions à modifier ou à remplacer.

On peut ainsi relever qu'il faut écrire à l'article 14 du projet que l'article 30 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 a été modifié « en dernier lieu » par l'arrêté royal du 26 septembre 2024. À l'article 15 du projet, on écrira que l'article 30*bis* de l'arrêté royal du

16 mars 2001 a été « remplacé » par l'arrêté royal du 12 juillet 2006. À l'article 16 du projet, on ajoutera que l'article 30^{ter} de l'arrêté royal du 16 mars 2001 a été « modifié en dernier lieu » par l'arrêté royal du 7 octobre 2013. À l'article 17 du projet, on ajoutera que l'article 32, § 2, alinéa 5, de l'arrêté royal du 16 mars 2001 a été « inséré » par l'arrêté royal du 18 juillet 2019. À l'article 33 du projet, on ajoutera que l'article 85 de l'arrêté royal du 16 mars 2001 a été « remplacé » par l'arrêté royal du 14 juillet 2004. La version néerlandaise de l'article 36 du projet contient deux fois le point 1°. À l'article 37 du projet, on écrira que la disposition à modifier a été insérée par l'arrêté royal du 7 octobre 2013 et remplacée par l'arrêté royal du 30 juillet 2018 ⁷.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Wouter PAS

⁷ Voir recommandation 113, b), du *Guide de légistique*.