

Rolnummer 5060
Arrest nr. 169/2011 van 10 november 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over de artikelen 114 en 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Namen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, E. Derycke, P. Nihoul en F. Daoût, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter R. Henneuse,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* * *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 28 oktober 2010 in zake Caroline Stoffels tegen het Nationaal Verbond van Socialistische Mutualiteiten, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 26 november 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Namen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Zijn de artikelen 114 en 115 van de bij koninklijk besluit van 14 juli 1994 gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, in zoverre zij bepalen dat de in artikel 114 bedoelde tijdvakken van rust enkel in aanmerking kunnen worden genomen voor zover de werkneemster elke werkzaamheid heeft stopgezet, terwijl haar verwijdering enkel werd voorgeschreven voor een deeltijds uitgevoerde werkzaamheid in dienst van een werkgever en niet voor een andere deeltijds uitgevoerde werkzaamheid in dienst van een andere werkgever, in strijd met het in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet bedoelde gelijkheidsbeginsel ? ».

De Ministerraad heeft een memorie ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 29 september 2011 :

- zijn verschenen : Mr. P. Slegers en Mr. C. Pouppez, advocaten bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers F. Daoût en E. De Groot verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschied*

Bij de Arbeidsrechtbank te Namen wordt een verzoekschrift aanhangig gemaakt dat is ingediend door C.S. tegen een beslissing van het Nationaal Verbond van Socialistische Mutualiteiten van 25 juni 2009. De Rechtbank moet antwoorden op de vraag of een bij twee werkgevers deeltijds tewerkgestelde werkneemster, die haar prestaties bij een van hen maar niet bij de andere heeft onderbroken, een vergoed moederschapsverlof van in totaal vijftien weken kan genieten. C.S. werkt zestien uur per week voor een eerste onderneming en achttien uur en vijfenveertig minuten per week voor een tweede onderneming. Wegens haar zwangerschap heeft de arbeidsgeneesheer van de eerste onderneming haar, rekening houdend met het zware karakter van haar taken, van het werk verwijderd met ingang van 12 december 2008. De arbeidsovereenkomst bij de tweede werkgever is van haar kant doorgelopen tot 16 maart 2009, datum waarop zij haar moederschapsverlof heeft genomen. Zij is bevallen op 31 maart 2009, zeven dagen na de voorziene datum. De verwerende partij heeft haar ervan in kennis gesteld dat zij haar werkzaamheden moest hervatten terwijl zij maar negen weken moederschapsverlof in het kader van haar bedieningscontract had genomen. Volgens de verwerende partij had C.S. elke werkzaamheid minstens zes weken vóór de bevallingsdatum moeten onderbreken om het normale verloop van haar moederschapsverlof te genieten. Zij beklemtoont dat de eiseres niet « alle werkzaamheid » voor rekening van haar twee werkgevers heeft stopgezet, en dat de nabevallingsrust niet kan worden verlengd met de deeltijds gepresterde arbeidsdagen.

Het openbaar ministerie besluit in deze zaak dat het nuttig is een prejudiciële vraag te stellen aan het Grondwettelijk Hof over het bestaan van een discriminatie tussen voltijdse en deeltijdse werknemers.

De Rechtbank kan enkel vaststellen dat artikel 115 van de bij koninklijk besluit van 14 juli 1994 gecoördineerde wetten het stopzetten van « elke prestatie » betreft. Zij is van oordeel dat er dus een verschil in behandeling bestaat tussen de werknemers die twee functies vervullen bij twee verschillende werkgevers en die slechts een ervan onderbreken, en de werknemers die voltijds of deeltijds bij één werkgever zijn tewerkgesteld en die wegens hun zwangerschap van het werk worden verwijderd.

De Rechtbank stelt het Grondwettelijk Hof bijgevolg de hiervoor vermelde vraag.

III. *In rechte*

- A -

A.1. De Ministerraad verduidelijkt dat de in het geding zijnde bepalingen de regels bevatten die van toepassing zijn op de berekening van de tijdvakken van « voorbevallingsrust » en « nabevallingsrust », die worden beschouwd als tijdvakken van bescherming van het moederschap. In artikel 114 van de wet wordt een onderscheid gemaakt tussen verplichte tijdvakken van rust en facultatieve tijdvakken van rust. Van de zes weken die het prenataal verlof telt, zijn de eerste vijf weken facultatief. Het komt enkel de werknemer toe te bepalen op welke datum haar moederschapsverlof zal ingaan. De nabevallingsrust kent een verplichte duur van negen weken die ingaat op de dag van de bevalling. Dat tijdvak van nabevallingsrust kan worden verlengd met het tijdvak gedurende hetwelk de persoon het werk heeft voortgezet van de zesde tot de tweede week vóór de bevalling. In artikel 115 wordt daaraan toegevoegd dat de in artikel 114 bedoelde tijdvakken van rust enkel als dusdanig in aanmerking kunnen worden genomen op voorwaarde dat de gerechtigde elke werkzaamheid heeft stopgezet. Concreet impliceert dat dat de nabevallingsrust enkel met vijf weken kan worden verlengd voor zover de werknemer gedurende dat tijdvak geen enkele werkzaamheid uitoefent. Die laatste voorwaarde is ingevoerd bij artikel 22 van de programmawet van 22 december 1989 tot wijziging van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Uit de parlementaire voorbereiding van die wet en die van de wet van 9 augustus 1963 blijkt duidelijk dat de wegens moederschapsrust toegekende uitkering een vervangingsinkomen vormt dat ertoe is bestemd de volledige rust van de moeder te bevorderen. Het is duidelijk dat de bewoordingen die in die bepaling worden gebruikt en waarnaar artikel 115 verwijst, inhouden dat elke werkzaamheid die het vermogen van de begunstigde doet toenemen, wordt stopgezet.

A.2. De Ministerraad doet gelden dat in de vraag twee verschillende categorieën van werknemers met elkaar worden vergeleken. Een objectief verschil onderscheidt die twee categorieën: de ene heeft elke werkzaamheid stopgezet en kan bijgevolg een bijzondere uitkering genieten, die enkel « onder precies bepaalde voorwaarden » wordt toegekend. In de gestelde vraag bekritiseert de verwijzende rechter in werkelijkheid de beleidskeuze van de wetgever om de moederschapsuitkering voor te behouden aan de vrouwen die, ter gelegenheid van hun moederschap, elke werkzaamheid hebben stopgezet of de gecontroleerde werkloosheid hebben onderbroken. Volgens de Ministerraad heeft het Hof herhaalde malen in herinnering gebracht dat het niet aan het Hof staat zich in de plaats van de wetgever uit te spreken over de opportuniteit van een wetsbepaling. Te dezen wordt met het verschil tussen de verwijderde werknemer en de niet-verwijderde werknemer die een deeltijdse betrekking blijft uitoefenen, een legitiem doel nagestreefd, namelijk de bijzondere bescherming van de werknemer die gedurende het tijdvak van prenataal verlof geen enkel beroepsinkomen meer heeft. Dat verschil in behandeling berust op een objectief en relevant criterium, het al dan niet uitoefenen van een bezoldigde werkzaamheid. Ten aanzien van het nagestreefde doel (de moederschapsrust ondersteunen met een uitkering) is dat criterium geenszins onredelijk.

- B -

B.1. De artikelen 114 en 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, bepalen :

« Art. 114. De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen op het einde van de gevraagde voorbevallingsrust. Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de achtste tot en met de tweede week ingeval van geboorte van een meerling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.

Ingeval van geboorte van een meerling, kan op verzoek van de gerechtigde de periode van nabevallingsrust van negen weken, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid, verlengd worden met een periode van maximaal twee weken.

Op verzoek van de gerechtigde kan de periode van nabevallingsrust van negen weken verlengd worden met één week, wanneer de gerechtigde arbeidsongeschikt is geweest gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, of van acht weken wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de gerechtigde de nabevallingsrust verlengd worden met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een getuigschrift van de verplegingsinrichting die de duur van de hospitalisatie van het kind vaststelt.

De werkneemster bedoeld in artikel 86, § 1, 1^o, a), met uitzondering van de werkneemster die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, heeft de mogelijkheid het tijdvak van moederschaprust te verlengen in geval van hervatting van een gedeelte van haar beroepsactiviteiten onder de voorwaarden bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald

door de Koning, worden omgezet in verlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132 en deze bepaald in artikel 30, § 2, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of in artikel 25*quinquies*, § 2, eerste en tweede lid, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald ».

« Art. 115. Met uitzondering van het tijdvak tijdens hetwelk de gerechtigde gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 114, zesde lid, kunnen de tijdvakken van rust, als bedoeld in artikel 114, enkel als dusdanig in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat de gerechtigde alle werkzaamheid of de gecontroleerde werkloosheid heeft onderbroken ».

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt :

« Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen. Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het derde en het vierde lid, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever :

a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regels waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in verlof voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 30, § 2, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of in artikel 25*quinquies*, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben ».

B.2. De verwijzende rechter verzoekt het Hof zich uit te spreken over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van de artikelen 114 en 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, doordat de in artikel 114 bedoelde tijdvakken van rust enkel in aanmerking kunnen worden genomen wanneer de werkneemster elke werkzaamheid heeft stopgezet, en niet wanneer haar verwijdering van het werk werd voorgeschreven voor een deeltijds uitgevoerde werkzaamheid in dienst van een werkgever, maar niet voor een andere deeltijds uitgevoerde werkzaamheid in dienst van een andere werkgever.

B.3. Uit de elementen van het dossier, alsook uit de motieven van het vonnis van de Arbeidsrechtbank te Namen blijkt dat aan het Hof de hypothese wordt voorgelegd van een werkneemster die van het werk is verwijderd rekening houdend met het zware karakter van haar taken in het kader van een overeenkomst voor deeltijdse arbeid, maar die de uitvoering van haar overeenkomst voor deeltijdse arbeid bij een andere werkgever heeft voortgezet, en die op grond van artikel 115 van de in het geding zijnde wet haar nabevallingsrust niet kan verlengen met de periode tijdens welke zij het werk van de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling heeft voortgezet.

Het Hof beperkt zijn onderzoek tot die hypothese.

B.4. Artikel 115 van de in het geding zijnde wet vindt zijn oorsprong in artikel 22 van de programmawet van 22 december 1989, die de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering wijzigt.

De parlementaire voorbereiding van de programmawet van 22 december 1989 vermeldt :

« Artikel 61*sexies* stelt als voorwaarde voor het als dusdanig in aanmerking nemen van de in de artikel 61*quinquies* bedoelde tijdvakken van moederschapsrust, dat de gerechtigde alle werkzaamheid heeft onderbroken : die voorwaarde is gewettigd zowel door de aard van de voorziening (uitkering of vervangingsinkomen) als door het beoogde oogmerk (moederschapsrust) » (*Parl. St.*, Kamer, 1989-1990, nr. 975/1, p. 16).

B.5. Zoals de Ministerraad opmerkt, heeft de wetgever, met artikel 115 van de in het geding zijnde wet, de volledige rust van de moeder willen bevorderen door haar een specifiek vervangingsinkomen toe te kennen.

Artikel 115 van de in het geding zijnde wet dient evenwel te worden gelezen in het verlengde van artikel 114 van die wet, in de huidige versie ervan.

Artikel 114 van de in het geding zijnde wet maakt een onderscheid tussen de voorbevallingsrust en de nabevallingsrust. De voorbevallingsrust kan aanvangen zes weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, behalve in het geval van een zwangerschap van een meerling, maar is alleen verplicht voor de week die voorafgaat aan de bevalling. De wetgever laat dus, voor de eerste vijf weken van die rustperiode, de keuze aan de werkneemster om de

voorbevallingsrust volledig of gedeeltelijk te nemen, dan wel haar nabevallingsrust, die negen weken duurt, te verlengen met het aantal werkdagen die gedurende de prenatale periode zijn gepresteerd.

Hoewel de verplichting om elke werkzaamheid tijdens de moederschapsrust stop te zetten redelijk verantwoord is voor de nabevallingsrust, kan die verplichting alleen redelijk worden verantwoord voor de voorbevallingsrust wanneer de stopzetting van de werkzaamheid tot doel heeft de zwangere werkneemster en haar kind te beschermen tegen objectieve risico's op medisch vlak, risico's die verband houden met het werk of met de zwangerschap. Buiten die risico's staat het aan de werkneemster vrij te kiezen voor een voorbevallingsrust of een verlenging van de nabevallingsrust.

Bovendien heeft de wetgever, bij artikel 129 van de programmawet van 22 december 2008, dat artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wijzigt, de regels in verband met de moederschapsrust versoepeld door de werkneemster die haar nabevallingsrust met minstens twee weken kan verlengen, toe te staan de laatste twee weken van die rustperiode om te zetten in verlofdagen van postnatale rust. De wetgever bevestigt aldus zijn wil om de werkneemster een deel van haar moederschapsrust volgens haar behoeften te laten regelen.

B.6. Gelet op het doel van de wetgever dat erin bestaat het moederschap te beschermen, waarbij de werkneemster, binnen bepaalde beperkingen, de vrije keuze wordt gelaten tussen de voorbevallingsrust en de verlenging van de nabevallingsrust, kan artikel 115 van de in het geding zijnde wet niet redelijk worden verantwoord in zoverre het een werkneemster die is verwijderd van een deeltijdse arbeid die een risico inhield voor haar zwangerschap, verbiedt een andere deeltijdse werkzaamheid voort te zetten die niet hetzelfde risico inhoudt, opdat zij haar nabevallingsrust kan verlengen met de periode gedurende welke zij de deeltijdse arbeid van de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling heeft voortgezet.

In die interpretatie heeft de in het geding zijnde bepaling bovendien tot gevolg de volledige duur van de moederschapsrust van de werkneemster te beperken tot een periode van tien weken, hetgeen indruist tegen het doel bestaande in de bescherming van het moederschap.

B.7. In zoverre zij een werknemster die is verwijderd van een deeltijdse arbeid die een risico inhoudt voor haar zwangerschap, verbieden een andere deeltijdse werkzaamheid voort te zetten die niet datzelfde risico inhoudt, opdat zij haar nabevallingsrust in die andere deeltijdse werkzaamheid kan verlengen met de periode gedurende welke zij die laatste deeltijdse werkzaamheid heeft voortgezet van de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling, schenden de artikelen 114 en 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

In zoverre zij een werknemster die is verwijderd van een deeltijdse arbeid die een risico inhoudt voor haar zwangerschap, verbieden een andere deeltijdse werkzaamheid voort te zetten die niet datzelfde risico inhoudt, opdat zij haar nabevallingsrust in die andere deeltijdse werkzaamheid kan verlengen met de periode gedurende welke zij die laatste deeltijdse werkzaamheid heeft voortgezet van de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling, schenden de artikelen 114 en 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 10 november 2011.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

R. Henneuse