

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 januari 2018

WETSVOORSTEL

tot wijziging van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 114 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, wat de voorbevallingsrust betreft

ADVIES VAN HET REKENHOF

Zie:

Doc 54 **2212/ (2016/2017):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw Winckel c.s.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 janvier 2018

PROPOSITION DE LOI

modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, en ce qui concerne le congé prénatal

AVIS DE LA COUR DES COMPTES

Voir:

Doc 54 **2212/ (2016/2017):**

001: Proposition de loi de Mme Winckel et consorts.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

Over de budgettaire impact van de wetsvoorstellen nrs. 2212/001 en 3120/001 (in uitvoering van art. 79 van het reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers) – goedgekeurd op 19/12/2018 door de algemene vergadering van het Rekenhof

1. Vraag om advies

De voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft met een brief van 6 juli 2018 aan het Rekenhof gevraagd om, overeenkomstig artikel 79 eerste lid van het Reglement van de Kamer, de mogelijke budgettaire impact te ramen die de goedkeuring van onderstaande wetsvoorstellen als gevolg zou hebben:

— wetsvoorstel tot wijziging van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 114 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, wat het prenataal verlof betreft (*Parl. St. Kamer*, DOC 54 2212/001 van 25 november 2016, Winckel e.a.);

— wetsvoorstel houdende een betere bescherming van het zwangerschapsverlof van werkneemsters die ziek zijn of slachtoffer van een ongeval (*Parl. St. Kamer*, DOC 54 3120/001 van 28 mei 2018, Gerkens e.a.).

2. Toelichting bij het begrip moederschapsverlof: huidige regeling

Op grond van de huidige regelgeving hebben zwangere bedienden, arbeidsters en werklozen recht op vijftien weken moederschapsverlof (eventueel verlengbaar). Dat verlof omvat twee afzonderlijke periodes, namelijk het prenataal verlof en het postnataal verlof.

a) Prenataal en postnataal verlof

Het *facultatief* prenataal verlof start op verzoek van de begunstigde ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, of ten vroegste vanaf de achtste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum in geval van een meerling. Het *facultatief* prenataal verlof eindigt een week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Zodra een werkneemster *facultatief* prenataal verlof aanvraagt, is de werkgever verplicht dat toe te staan. Het *facultatief* prenataal verlof mag niet worden onderbroken eenmaal het van start is gegaan.

Het *verplicht* prenataal verlof start zeven dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Een werkgever mag een werkneemster in die periode geen prestaties meer laten verrichten.

Als de geboorte vroeger plaatsvindt, gaan de dagen waarop de werkneemster is blijven werken binnen de zeven dagen voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum verloren en kunnen ze dus niet worden overgedragen tot na het postnataal verlof.

Als de geboorte later plaatsvindt, worden het prenataal verlof en het recht op een uitkering automatisch verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum, zelfs als de werkneemster al de volledige periode van zes (of acht) weken prenataal verlof heeft genoten. Die bijkomende dagen mogen niet worden aangerekend op het postnataal verlof.

Concernant l'incidence budgétaire des propositions de loi n° 2212/001 et 3120/001 (en application de l'article 79 du règlement de la Chambre des représentants) – adopté par l'assemblée générale de la Cour des comptes le 19/12/2018

1. Demande d'avis

Conformément à l'article 79, alinéa 1^{er}, du règlement de la Chambre des représentants, le président de la Chambre a demandé à la Cour, par lettre du 6 juillet 2018, d'estimer l'incidence budgétaire éventuelle qu'entraînerait l'approbation des propositions de loi suivantes:

— proposition de loi modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, en ce qui concerne le congé prénatal (doc. parl., Chambre, n° 54-2212/001, déposée le 25 novembre 2016 par Mme Winckel et consorts);

— proposition de loi visant à améliorer la protection du congé de maternité des travailleuses malades ou victimes d'accident (doc. parl., Chambre, 54-3120/001, déposée le 28 mai 2018 par Mme Gerkens et consorts).

2. Définition de la notion de congé de maternité: régime actuel

En application de la législation actuelle, les employées, ouvrières et chômeuses enceintes ont droit à un congé de maternité d'une durée de 15 semaines, éventuellement prolongeable. Ce congé comporte deux périodes distinctes: le congé prénatal et le congé postnatal.

a) Congé prénatal et postnatal

Le congé prénatal *facultatif* débute à la demande de la bénéficiaire au plus tôt à partir de la sixième semaine avant la date présumée de l'accouchement, ou huitième en cas de naissance multiple. Il se termine une semaine avant la date prévue de l'accouchement. Lorsque la travailleuse lui en fait la demande, l'employeur est tenu de le lui octroyer. Dès que le congé prénatal a pris cours, il ne peut plus être interrompu.

Le congé prénatal *obligatoire* débute sept jours avant la date présumée de l'accouchement. Il est interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse durant cette période.

En cas d'accouchement prématuré, les jours durant lesquels la travailleuse a continué à travailler pendant les 7 jours précédant la date réelle de l'accouchement sont perdus et ne peuvent donc être reportés à l'expiration du congé postnatal.

En cas d'accouchement tardif, le congé prénatal avec droit aux indemnités est prolongé automatiquement jusqu'à la date réelle de l'accouchement, et ce, même dans l'hypothèse où la travailleuse a déjà bénéficié de la totalité de ses 6 (ou 8) semaines de congé prénatal. Ces jours supplémentaires ne peuvent être imputés sur le congé postnatal.

Het verplicht postnataal verlof start op de effectieve bevallingsdatum en duurt negen weken. Een werkgever mag een werkneemster in die periode niet tewerkstellen.

De begunstigde kan de dagen facultatief prenataal verlof waarop ze nog heeft gewerkt of gecontroleerd werkloze was, overdragen tot na het verplicht postnataal verlof. Sommige dagen afwezigheid (bv. wettelijke vakantiedagen) worden gelijkgesteld met effectieve prestatieperiodes. Dat geldt echter niet voor periodes van arbeidsongeschiktheid.

Op het einde van het verplicht postnataal verlof kan de werkneemster de volgende cumuleerbare verlengingen aanvragen:

- twee extra weken verlof als ze bevallen is van een meerling;
- een extra week verlof als ze arbeidsongeschikt was in de volledige periode vanaf de zesde week vóór de effectieve bevallingsdatum (of vanaf de achtste week in geval van een meerling) tot de bevalling.

Tijdens het moederschapsverlof (prenataal en postnataal) ontvangt de werkneemster gedurende de eerste 30 dagen een moederschapsuitkering die gelijk is aan 82 % van haar niet-geplafondeerde inkomen en vanaf de 31^e dag ontvangt ze 75 % van haar geplafondeerde inkomen. Die uitkering is hoger dan de arbeidsongeschiktheidsuitkering (60 % van het geplafondeerde inkomen). De twee uitkeringen worden betaald door het RIZIV, via de ziekenfondsen.

In 2017 bedroegen de uitgaven voor moederschapsuitkeringen 401,31 miljoen euro.

b) *Arbeitsongeschiktheid tijdens het prenataal verlof*

Als de begunstigde arbeidsongeschikt wordt tussen de zesde (of achtste) week en de tweede week vóór de effectieve bevallingsdatum, ontvangt ze ofwel het gewaarborgd loon ofwel een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Als de werkneemster vóór de bevalling nog terug aan de slag gaat, mag de periode van arbeidsongeschiktheid niet worden gelijkgesteld met moederschapsverlof. Die periode mag echter niet worden overgedragen tot na het postnataal verlof¹.

Vanuit wettelijk oogpunt is het de werkneemster die kiest op welk moment het moederschapsverlof ingaat, wat impliceert dat ze het recht heeft de voor haar meest voordelige regeling te kiezen². Als de werkneemster niet opnieuw aan de slag gaat vóór de bevalling, wordt de periode van arbeidsongeschiktheid *in de praktijk* omgezet in prenataal verlof, hoewel geen enkele wettelijke bepaling daartoe verplicht. In voorkomend

¹ Bij werkhervatting na een periode van arbeidsongeschiktheid tijdens het facultatief prenataal verlof daarentegen, wordt het daaropvolgende aantal gepresteerde arbeidsdagen in die periode wel bijgeteld bij het postnataal verlof.

² Artikel 114 eerste lid RIZIV-wet en artikel 39 eerste lid Arbeidswet.

Le congé postnatal obligatoire débute à la date effective de l'accouchement et dure 9 semaines. Il est interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse durant cette période.

La bénéficiaire a la possibilité de reporter après le congé postnatal obligatoire les jours de congé prénatal facultatif durant lesquels elle a continué le travail ou le chômage contrôlé. Certains jours d'absence sont assimilés à des périodes effectives de prestations (par exemple, les jours de vacances légales). Les jours d'incapacité de travail ne sont pas assimilés.

À la fin du congé postnatal obligatoire, la bénéficiaire a notamment la possibilité de demander les prolongations cumulatives suivantes:

- deux semaines de congé complémentaires en cas de naissance multiple;
- une semaine de congé complémentaire en cas d'incapacité de travail durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement (ou de la huitième lorsqu'une naissance multiple est prévue) jusqu'à l'accouchement.

Durant le congé de maternité (prénatal et postnatal), la travailleuse perçoit une indemnité de maternité équivalente à 82 % de son revenu non plafonné pendant les 30 premiers jours et 75 % de son revenu plafonné à partir du 31^e jour. Cette indemnité est supérieure à l'indemnité d'incapacité de travail (60 % du revenu plafonné). Les deux indemnités sont payées par l'Inami via les mutualités.

En 2017, les dépenses d'indemnité de maternité s'élevaient à 401,31 millions d'euros.

b) *Incapacité de travail pendant le congé prénatal*

Si la bénéficiaire tombe en incapacité de travail entre la sixième (ou huitième) semaine et la deuxième semaine avant la date effective de l'accouchement, elle perçoit soit le salaire garanti, soit une indemnité d'incapacité de travail.

En cas de reprise du travail avant l'accouchement, la période d'incapacité de travail ne peut être assimilée à un congé de maternité. Cette période ne peut cependant pas être reportée après le congé postnatal¹.

D'un point de vue légal, la travailleuse choisit à quel moment le congé de maternité commence et a donc le droit de choisir l'option la plus avantageuse². Néanmoins, en l'absence de reprise du travail avant l'accouchement, la période d'incapacité de travail est, *dans la pratique*, convertie en congé prénatal, bien qu'aucune disposition légale n'oblige cette conversion. Le cas échéant, il est alors demandé à la

¹ En revanche, en cas de reprise du travail après une période d'incapacité de travail durant le congé prénatal facultatif, le nombre de jours de travail prestés à partir de la reprise est ajouté au congé postnatal.

² Article 114, alinéa 1^{er}, de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités et article 39, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail.

geval wordt dan aan de werkneemster gevraagd het gewaarborgd loon terug te betalen dat ze van haar werkgever heeft ontvangen. In plaats van de arbeidsongeschiktheidsuitkering of het gewaarborgd loon ontvangt ze voor die periode dan een moederschapsuitkering.

3. Wetsvoorstellen: voorgestelde wijzigingen

De wetgeving over de moederschapsverzekering betreft zowel de arbeids- als de sociale zekerheidswetgeving. Ze geldt zowel voor werkneemsters als voor gecontroleerde werklozen.

Een arbeidsongeschiktheid van korte duur zonder werkhervatting tijdens het prenataal verlof (bv. drie weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum) of een arbeidsongeschiktheid gedurende de volledige periode van het facultatief prenataal verlof, kunnen in de huidige wetgeving niet worden omgezet in postnataal verlof.

De twee wetsvoorstellen willen deze regel aanpassen. Ze willen het postnataal verlof verlengen met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ten gevolge van een ongeval tijdens het facultatief prenataal verlof, voor zover de toekomstige moeder het moederschapsverlof nog niet heeft aangevraagd.

Parallel daarmee wordt de extra week moederschapsverlof geschrapt die momenteel wordt toegekend aan begunstigden die de volledige periode van zes weken vóór de bevalling arbeidsongeschikt waren.

De wetsvoorstellen verlengen de duur van het moederschapsverlof dus niet en kunnen die zelfs in bepaalde gevallen verminderen door de extra week te schrappen in geval van zes weken arbeidsongeschiktheid vóór de bevalling.

Het gemeenschappelijk uitgangspunt van beide wetsvoorstellen is dat de toekomstige moeder ziek wordt vóór of tijdens de periode van zes weken (of acht weken bij een meerling) voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.

In dit advies heeft het Rekenhof de twee wetsvoorstellen gezamenlijk behandeld. Het is immers van oordeel dat ze allebei hetzelfde doel hebben. Gezien de complexiteit van de wettelijke en reglementaire bepalingen die een aanpassing vergen om de beoogde doelstelling te bereiken, meent het Rekenhof dat een meer doorgedreven wetgevingstechnisch onderzoek aangewezen is. Die complexiteit heeft logischerwijze tot gevolg dat de budgettaire impact van de twee wetsvoorstellen kan verschillen.

Bij de berekening van de budgettaire impact van de voorgestelde wetswijzigingen wordt in elk geval rekening gehouden met het behoud van het verplichte prenataal verlof van één week (de periode van zeven dagen vóór de bevalling). Deze bepaling wordt ook niet geschrapt door de wetsvoorstellen³.

³ Artikel 39 tweede lid Arbeidswet.

travailleuse de rembourser le salaire garanti perçu de son employeur. La bénéficiaire perçoit, pour cette période, les indemnités de maternité à la place des indemnités d'incapacité de travail ou du salaire garanti.

3. Propositions de loi: modifications proposées

La législation relative à l'assurance maternité concerne tant la législation sur le travail que la législation relative à la sécurité sociale. Elle s'applique aussi bien aux travailleuses qu'aux chômeuses contrôlées.

Une incapacité de travail de courte durée sans reprise du travail durant le congé prénatal (par exemple, trois semaines avant la date présumée de l'accouchement) ou une incapacité de travail durant toute la période du congé prénatal facultatif ne peut pas être convertie en congé postnatal dans le cadre de la législation actuelle.

Les deux propositions de loi prévoient de modifier cette règle. Elles visent à prolonger le congé postnatal à concurrence du nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident intervenus durant le congé prénatal facultatif, pour autant que la future mère n'ait pas encore demandé le congé de maternité.

Parallèlement, la semaine complémentaire de congé de maternité actuellement octroyée aux bénéficiaires qui ont été en incapacité de travail pendant toute la période de six semaines avant l'accouchement est supprimée.

Les propositions de lois n'allongent donc pas la durée légale maximale du congé de maternité et peuvent même dans certains cas la diminuer en cas d'incapacité de travail pendant les six semaines qui précèdent l'accouchement par la suppression de la semaine complémentaire.

Les deux propositions de loi visent la situation dans laquelle la future mère tombe malade avant ou pendant la période de six semaines (ou huit semaines en cas de naissance multiple) qui précèdent la date présumée de l'accouchement.

Dans cet avis, la Cour des comptes a traité conjointement les deux propositions de loi. Elle a considéré que l'objectif des deux propositions est identique. Vu la complexité des dispositions légales et réglementaires à adapter pour atteindre l'objectif visé, la Cour considère que ces adaptations devraient faire l'objet d'une analyse légistique plus approfondie. Cette complexité a pour corollaire que l'incidence budgétaire de chacune des propositions de loi dont question pourrait être différent.

En tout état de cause, le calcul de l'incidence budgétaire des modifications légales proposées prend en considération le maintien du congé prénatal obligatoire d'une semaine (la période de sept jours qui précèdent l'accouchement), dont une modification n'est pas envisagée par ces propositions de loi³.

³ Article 39, alinéa 2, de la loi sur le travail.

Bijlage 1 vergelijkt de wijzigingen die de twee wetsvoorstellen beoogen.

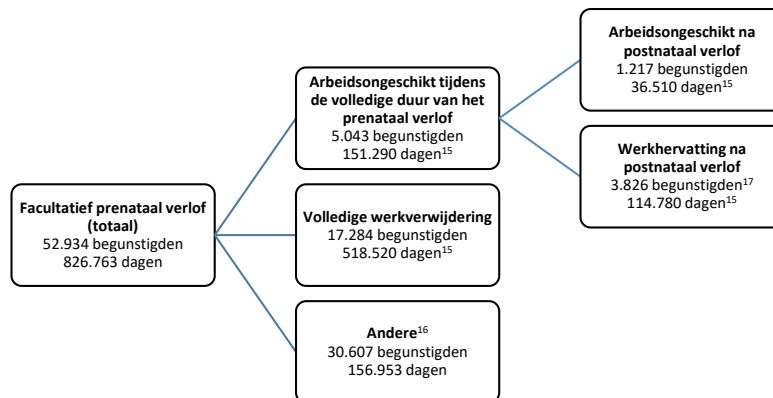
Het Rekenhof merkt op dat de bepalingen van de huidige wetsvoorstellen geen betrekking hebben op de situatie van de zelfstandige werknemers of statutaire ambtenaren, noch op de werknemers in loondienst die in werkverwijdering zijn (zie bijlage 3)⁴.

4. Voorstelling van de verkregen gegevens en raming van de budgettaire impact

Om de budgettaire impact van de wetsvoorstellen te berekenen, heeft het Rekenhof cijfers opgevraagd bij het RIZIV. Op basis daarvan kunnen enkele hypothesen worden onderscheiden, elk met een eigen budgettaire impact.

Aantal begunstigden en dagen vergoeding (bron: RIZIV)

Het volgende schema toont in detail het aantal begunstigden van een moederschapsuitkering en de spreiding van de vergoede dagen facultatief prenataal verlof (de berekening steunt op de gegevens van de voorbije vijf jaar)^{5 6 7 8}.



⁴ Sommige statutaire ambtenaren zouden niettemin gevolgen kunnen ondervinden van die wijzigingen in gevallen waarbij de op hen toepasselijke regelgeving verwijst naar de gewijzigde wetteksten (cf. artikel 26 van het koninklijk besluit van 19 november 1998, genomen in uitvoering van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971).

⁵ Voor begunstigden die tijdens de volledige periode van het prenataal verlof arbeidsongeschikt zijn en voor begunstigden in volledige werkverwijdering wordt het aantal dagen berekend door het aantal begunstigden te vermenigvuldigen met 30, d.i. vijf weken naar rato van zes vergoede dagen per week.

⁶ De categorie "andere" wordt berekend door de begunstigden die tijdens de volledige periode van het prenataal verlof arbeidsongeschikt zijn en begunstigden in volledige werkverwijdering af te trekken van het totale aantal begunstigden.

⁷ Het aantal begunstigden die tijdens de volledige periode van het prenataal verlof arbeidsongeschikt zijn en die het werk hervatten na het postnataal verlof wordt berekend door de werknemers die ook na het postnataal verlof nog in arbeidsongeschiktheid waren, af te trekken van het aantal begunstigden die tijdens de volledige periode van het prenataal verlof arbeidsongeschikt waren.

⁸ De vermelde begunstigden zijn vrouwen die een prenatale moederschapsuitkering (facultatief of verplicht) ontvangen.

L'annexe 1 compare les modifications visées par les deux propositions de loi.

Notons que les dispositions contenues dans les présentes propositions de loi ne portent pas sur la situation des travailleuses indépendantes ou fonctionnaires statutaires ni sur les travailleuses salariées qui sont écartées du travail (voir annexe 3)⁴.

4. Présentation des données obtenues et estimation de l'incidence budgétaire

La Cour des comptes a demandé à l'Inami de lui fournir des chiffres afin de calculer l'incidence budgétaire des propositions de loi. À partir de ces chiffres, elle peut distinguer plusieurs hypothèses ayant chacune leur propre incidence budgétaire.

Nombre de bénéficiaires et de jours indemnisés (source: Inami)

— Le schéma suivant détaille le nombre de bénéficiaires d'une indemnité de maternité et la répartition du nombre de jours de congé prénatal facultatifs indemnisés (tendance calculée sur la base des données des 5 dernières années)^{5 6 7 8}.

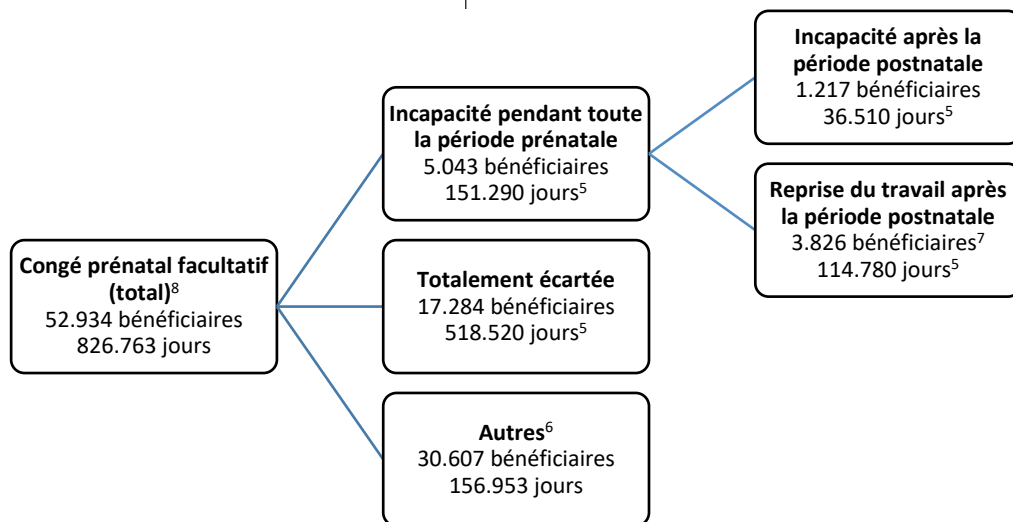
⁴ Certains fonctionnaires statutaires pourraient tout de même être impactés par les modifications, dans le cas où la réglementation qui les concerne fait référence aux textes législatifs modifiés (cf. article 26 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 pris en exécution de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

⁵ Pour les bénéficiaires en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et pour les bénéficiaires écartés totalement, le nombre de jours est calculé en multipliant le nombre de bénéficiaires par 30, soit 5 semaines à raison de 6 jours indemnisés par semaine.

⁶ La catégorie "autres" est calculée en déduisant du nombre total de bénéficiaires celles qui sont en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et celles qui sont totalement écartées.

⁷ Le nombre de bénéficiaires qui ont été en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et qui reprennent le travail après le congé postnatal est calculé en déduisant du nombre de bénéficiaires qui ont été en incapacité de travail pendant toute la période prénatale celles qui étaient toujours en incapacité de travail après la période de congé postnatal.

⁸ Les bénéficiaires mentionnées sont les femmes qui perçoivent une indemnité de maternité prénatale (facultative ou obligatoire).



Impact van de overdracht van facultatief prenataal verlof in geval van arbeidsongeschiktheid

Om de impact in te schatten van de overdracht van het facultatief prenataal verlof in geval van arbeidsongeschiktheid, heeft het Rekenhof zich gebaseerd op de bovenstaande gegevens van het RIZIV alsook op de tendens die zich in de loop van de laatste vijf jaar heeft voorgedaan (zie bijlage 2). Bijlage 3 van dit advies geeft een gedetailleerde uitleg van de hypothesen en de berekeningen.

Het Rekenhof is uitgegaan van de hypothese dat het volledige moederschapsverlof (vijftien weken, zonder extra weken) integraal wordt benut door de huidige begunstigten van een moederschapsuitkering en dat de volledige periode van arbeidsongeschiktheid zal worden gedekt door arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Daardoor zijn de ramingen overschat aangezien het mogelijk is dat begunstigten hun rechten niet volledig benutten, en bovendien ontvangen de werkneemsters gedurende een deel van hun arbeidsongeschiktheid het gewaarborgd loon dat door hun werkgevers wordt gestort en geen uitkeringen ten laste van het RIZIV.

— Volgens de gegevens van het RIZIV duurt het moederschapsverlof momenteel gemiddeld 14,45 weken. De overdracht van het facultatief prenataal verlof brengt de looptijd van dat verlof op maximaal vijftien weken, en dus kan er worden uitgegaan van een bijkomende uitgave van naar schatting 11,68 miljoen euro voor moederschapsuitkeringen (3,3 dagen * 66,84 euro * 52 934 begunstigten).

— Werkneemsters die arbeidsongeschikt zijn tijdens de volledige periode van het prenataal verlof en die het werk hervatten na het postnataal verlof, zullen het facultatief prenataal verlof (vijf weken) mogen overdragen. Die maatregel zal naar schatting leiden tot een bijkomende uitgave van 5,25 miljoen euro voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (114 780 dagen * 45,77 euro).

— Bij werkneemsters die arbeidsongeschikt zijn tijdens de volledige periode van het prenataal verlof en die niet opnieuw aan de slag gaan na het postnataal verlof, geven

Incidence du report du congé prénatal facultatif en cas d'incapacité de travail

Pour estimer l'incidence du report du congé prénatal facultatif en cas d'incapacité de travail avant l'accouchement, la Cour des comptes s'est basée sur les données de l'Inami susmentionnées ainsi que sur les tendances observées au cours des cinq dernières années (voir annexe 2). Les explications détaillées des hypothèses et calculs sont en annexe 3 du présent avis.

La Cour des comptes a pris pour hypothèse que l'intégralité du congé de maternité (15 semaines, hors semaines complémentaires) sera utilisé par les bénéficiaires actuelles d'une indemnité de maternité et que toute la période d'incapacité de travail sera indemnisée par des indemnités d'incapacité de travail. De ce fait, les estimations sont surévaluées, car il est possible que des bénéficiaires n'usent pas complètement de leurs droits et, en outre, les travailleuses bénéficient pendant une partie de leur incapacité de travail du salaire garanti versé par les employeurs et non d'indemnités à charge de l'Inami.

— Selon les données de l'Inami, la durée moyenne actuelle du congé de maternité est de 14,45 semaines. Le report du congé prénatal facultatif portera la durée de ce congé à maximum 15 semaines, ce qui permet d'estimer une dépense supplémentaire de 11,68 millions d'euros en indemnités de maternité (3,3 jours * 66,84 euros * 52 934 bénéficiaires).

— Les travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et qui reprennent le travail après le congé postnatal bénéficieront d'un report du congé de maternité prénatal facultatif, soit cinq semaines. L'incidence estimée de cette mesure est une dépense supplémentaire de 5,25 millions d'euros en indemnités d'incapacité de travail (114 780 jours * 45,77 euros).

— Pour les travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale qui ne reprennent pas le travail après le congé postnatal, les cinq semaines d'incapacité de

de vijf weken arbeidsongeschiktheid van vóór de bevalling (die overeenstemmen met de maximale looptijd van het facultatief prenataal verlof) aanleiding tot een overdracht van het facultatief prenataal verlof en dus tot de toekenning van moederschapsuitkeringen na de bevalling. Anders gezegd: de periode waarin arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden toegekend, verschuift (de weken arbeidsongeschiktheid vóór de bevalling komen in de plaats van de weken arbeidsongeschiktheid na het postnataal verlof). Die maatregel zal naar schatting leiden tot een bijkomende uitgave van 1,34 miljoen euro voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (36 510 dagen * 4/5 * 45,77 euro).

— In de twee vernoemde gevallen (arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige prenatale periode met of zonder werkherhvatting na het postnataal verlof), zullen de begunstigden geen recht meer hebben op de extra week moederschapsverlof. Die maatregel zou naar schatting een besparing van 1,74 miljoen euro opleveren op het niveau van de uitgaven voor moederschapsuitkeringen⁹. Bij de werklozen zou de impact om diezelfde redenen een besparing van 0,27 miljoen euro opleveren op het niveau van de uitgaven voor moederschapsuitkeringen.

— Voor werkneemsters die zich in geen van de vermelde gevallen bevinden, kan onmogelijk worden bepaald of het facultatief prenataal verlof verband houdt met een arbeidsongeschiktheid. De periodes van arbeidsongeschiktheid mogen worden overgedragen tot na het postnataal verlof.

Het Rekenhof heeft ook een raming gemaakt van de impact van gedragswijzigingen als gevolg van de beoogde wetswijzigingen.

a) Werkneemsters die niet in werkverwijdering zijn en die het moederschapsverlof meer dan een week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum aanvatten, dragen het facultatief prenataal verlof over door het te vervangen door een arbeidsongeschiktheid vóór het verplicht prenataal verlof. In die hypothese zou er sprake zijn van een bijkomende uitgave van 7,18 miljoen euro (156 953 dagen * 45,77 euro¹⁰).

b) Diezelfde begunstigden zorgen ervoor dat de arbeidsongeschiktheid de vijf weken facultatief prenataal verlof beslaat. Als zij allemaal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zouden genieten in de volledige periode tussen de zesde en de tweede week vóór de bevalling, zou er sprake zijn van een bijkomende uitgave van 42,03 miljoen euro (30 607 personen * 6 dagen * 5 weken * 45,77 euro).

Ter herinnering: die bedragen zijn overschat omdat een deel van die periode gedekt zal worden door het gewaarborgd loon (ten laste van de werkgevers).

Via die hypothesen wil het Rekenhof bepalen hoeveel die wetsvoorstellen maximaal zouden kosten aan de Staat. Er bestaat immers een onbecijferbaar risico van gedragswijzigingen dat samenhangt met de mogelijkheid tot overdracht van het

⁹ Op basis van de gegevens van het RIZIV, cf. bijlage 2.

¹⁰ Bedrag berekend op basis van de tendens van de bedragen van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in de jaren 2013 tot 2017, cf. bijlage 2.

travail avant l'accouchement qui correspondent à la durée maximale du congé prénatal facultatif donneront lieu à un report de ce dernier et donc à l'octroi d'indemnités de maternité après l'accouchement. Il s'agit d'un déplacement de la période d'octroi des indemnités d'incapacité de travail (les semaines d'incapacité de travail avant l'accouchement remplacent les semaines d'incapacité de travail après le congé postnatal). L'incidence estimée de cette mesure est une dépense supplémentaire de 1,34 million d'euros en indemnités d'incapacité de travail (36 510 jours * 4/5 * 45,77 euros).

— Dans les deux cas susmentionnés (incapacité de travail pendant toute la période prénatale avec ou sans reprise du travail après le congé postnatal), les bénéficiaires perdront la semaine complémentaire de congé de maternité. L'incidence de cette suppression sur les dépenses en indemnités de maternité serait une économie de 1,74 million d'euros en indemnités de maternité⁹. Pour les chômeuses, pour les mêmes raisons, l'incidence serait une économie de 0,27 million d'euros en indemnités de maternité.

— Pour les travailleuses qui ne sont pas dans les situations susmentionnées, il est impossible de déterminer si le congé prénatal facultatif est lié à une incapacité de travail. Les périodes d'incapacité de travail pourront être reportées après le congé postnatal.

La Cour des comptes a également estimé l'incidence de modifications de comportement suite aux modifications législatives envisagées.

a) Les travailleuses non écartées qui commencent le congé de maternité plus d'une semaine avant la date prévue de l'accouchement reportent ce congé prénatal facultatif en le remplaçant par une incapacité de travail avant le congé prénatal obligatoire. Dans cette hypothèse, l'incidence serait une dépense supplémentaire de 7,18 millions d'euros (156 953 jours * 45,77 euros¹⁰).

b) Ces mêmes bénéficiaires étendent cette incapacité de travail aux cinq semaines de congé prénatal facultatif. Si toutes ces bénéficiaires percevaient des indemnités d'incapacité de travail pendant toute la période entre la sixième et la deuxième semaine qui précèdent l'accouchement, l'incidence serait une dépense supplémentaire de 42,03 millions d'euros (30 607 personnes * 6 jours * 5 semaines * 45,77 euros).

Pour rappel, ces montants sont surévalués dans la mesure où une partie de cette période sera couverte par le salaire garanti (à charge des employeurs).

Avec ces hypothèses, la Cour des comptes cherche à déterminer le coût maximum pour l'État de ces propositions de loi. Il existe en effet un risque non chiffrable de changements de comportement lié à la possibilité de report du

⁹ Sur la base des données de l'Inami, voir annexe 2.

¹⁰ Montant calculé sur la base de la tendance des montants d'indemnités pour incapacité de travail des années 2013 à 2017, voir annexe 2.

facultatief prenataal verlof in geval van arbeidsongeschiktheid. Zo wordt de zwangerschap gemedicaliseerd en is er mogelijk een geringer economisch belang van een werkvoortzetting vóór de bevalling.

Tot slot voorziet voorstel 54-3120/001 in de schrapping van de extra weken postnataal verlof die aan werknemers worden toegekend in geval van meerlingen. Het Rekenhof heeft becijferd dat die wijziging een besparing van 0,39 miljoen euro zou opleveren inzake moederschapsuitkeringen¹¹.

5. Conclusie

Zonder gedragswijziging van de huidige begunstigden, kunnen de kosten van de wetsvoorstellen als volgt worden geraamd (in miljoen euro):

Begunstigden	Kosten
Werknemers die de volledige prenatale periode AO zijn	5,25
Werknemers die zowel de volledige prenatale periode als na afloop van het postnataal verlof AO zijn	1,34
Subtotaal – arbeidsongeschiktheid	6,59
Stijging van de duur van het moederschapsverlof	11,68
Schrapping van de extra week voor werknemers	-1,74
Schrapping van de extra week voor werklozen	-0,27
Subtotaal – moederschap	9,67
Totaal	16,26

Om volledig te zijn acht het Rekenhof het noodzakelijk rekening te houden met mogelijke gedragswijzigingen.

Als werknemers die tijdens de volledige prenatale periode niet in werkverwijdering noch in arbeidsongeschiktheid zijn, voor het facultatief prenataal verlof een arbeidsongeschiktheidsuitkering zouden krijgen in plaats van een moederschapsuitkering, zou de bijkomende impact 7,18 miljoen euro belopen. Als die werknemers ervoor zorgen dat de arbeidsongeschiktheid de volledige periode van het facultatief prenataal verlof beslaat (d.w.z. vijf weken), zou de impact in theorie kunnen oplopen tot 42,03 miljoen euro, maar dat is een extreme hypothese.

De totale impact zou zich dan situeren tussen 16,26 miljoen euro en 58,29 miljoen euro.

Ter informatie: als werknemers die in werkverwijdering zijn tijdens hun zwangerschap de dagen facultatief prenataal verlof ook zouden mogen overdragen, zou dat leiden tot een bijkomende kost van 23,73 miljoen euro.

Deze cijfers zijn te hoog geraamd omdat de werkgever een deel van de extra kosten zou dragen (via het gewaarborgd loon).

De impact van een gedragswijziging bij begunstigden die momenteel geen enkele prenatale moederschapsuitkering genieten, valt overigens niet te ramen (baby's die meer dan een week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum worden geboren).

¹¹ Cf. bijlage 2.

congé prénatal facultatif en cas d'incapacité de travail, ce qui se traduirait par une médicalisation de la grossesse, ainsi qu'à une possible diminution de l'intérêt économique d'une poursuite du travail avant l'accouchement.

Enfin, la proposition 54-3120/001 comprend la suppression des semaines complémentaires de congé postnatal octroyées aux travailleuses en cas de naissances multiples. La Cour des comptes a calculé que cette modification engendrerait une économie de 0,39 million d'euros en indemnité de maternité¹¹.

5. Conclusion

Sans modification de comportement de la part des bénéficiaires actuelles, le coût des propositions de loi peut être évalué comme suit (en millions d'euros):

Bénéficiaires	Coût
Travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale	5,25
Travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et après le congé postnatal	1,34
Sous-total - incapacité de travail	6,59
Augmentation de la durée du congé de maternité	11,68
Suppression de la semaine complémentaire pour les travailleuses	-1,74
Suppression de la semaine complémentaire pour les chômeuses	-0,27
Sous-total - maternité	9,67
Total	16,26

Pour être complet, la Cour des comptes estime nécessaire d'envisager d'éventuels changements de comportement.

Si les travailleuses qui ne sont pas écartées et qui ne sont pas en incapacité de travail pendant toute la période prénatale bénéficient pour leur congé prénatal facultatif d'indemnités d'incapacité de travail plutôt que d'indemnités de maternité, l'incidence supplémentaire serait de 7,18 millions d'euros. Si ces travailleuses étendent cette incapacité de travail à l'ensemble du congé prénatal facultatif, soit cinq semaines, l'impact pourrait théoriquement atteindre 42,03 millions d'euros. Il s'agit d'une hypothèse extrême.

L'incidence totale serait alors comprise entre 16,26 millions d'euros et 58,29 millions d'euros.

Pour information, si les travailleuses écartées pendant leur grossesse bénéficiaient également d'un report des jours de congé prénatal facultatif, le coût supplémentaire serait de 23,73 millions d'euros.

Ces évaluations sont surestimées, car une partie de ces coûts supplémentaires serait à la charge de l'employeur (salaire garanti).

Par ailleurs, l'incidence d'un changement de comportement des bénéficiaires qui actuellement ne bénéficient d'aucune indemnité de maternité prénatale ne peut être estimée (naissances prématurées de plus d'une semaine).

¹¹ Voir annexe 2.

BIJLAGE 1

ARBEIDSWET - WERKNEEMSTERS		
Artikel 39, tweede lid, Arbeidswet	ONGEWIJZIGD	ONGEWIJZIGD
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 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 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.
GEVOLG	Verplichte week voorbevallingsrust blijft	Verplichte week voorbevallingsrust blijft
ARBEIDSWET WERKNEEMSTERS	WETSVORSTEL WINCKEL DOC 54 2212/001	WETSVORSTEL GERKENS DOC 54 3120/001
Artikel 39, vierde lid, Arbeidswet		
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.	Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een met de ongeschiktheid overeenstemmende tijdsduur, 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.	OPGEHEVEN
GEVOLG	Afschaffing van de bijkomende week bij een volledige periode van arbeidsongeschiktheid gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaande aan de werkelijke datum van bevalling of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht	Afschaffing van de bijkomende week bij een volledige periode van arbeidsongeschiktheid gedurende de ganse periode van arbeidsongeschiktheid vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van bevalling of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht

	<p>Vermoeden dat rekening wordt gehouden met verplicht voorbevallingsrust wegens het niet schrappen van artikel 39 tweede lid Arbeidswet</p> <p>Verlenging van postnataal verlof met arbeidsongeschiktheid tijdens het (facultatief) prenataal verlof</p> <p>Onduidelijkheid: elke periode van arbeidsongeschiktheid tijdens het facultatief prenataal verlof of enkel de volledige periode van arbeidsongeschiktheid gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling</p> <p>Men heeft "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" niet geschrapt.</p>	
Artikel 39, vijfde lid, Arbeidswet		
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.	ONGEWIJZIG 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 <i>in het derde en het vierde lid</i> verlengd met een periode van (maximaal) twee weken.	OPGEHEVEN
GEVOLG	Recht op bijkomende weken moederschaprust (max 2 weken) bij meerlingen, bij het postnataal verlof	Afschaffing van bijkomende weken moederschaprust (max 2 weken) bij meerlingen, bij het postnataal verlof
RIZIV-wet – van toepassing o.a. op gecontroleerde werklozen		
Artikel 114, tweede lid, RIZIV-wet		

<p>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 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.</p>	<p>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 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, zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden of ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval 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.</p>	<p>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 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.</p>
<p>GEVOLG</p>	<p>Verlenging van het postnataal verlof met de periode van arbeidsongeschiktheid tot aan de tweede week voor de bevalling, zowel voor een éénling als voor meerlingen.</p> <p>Er wordt wel rekening gehouden met de verplichte week bevallingsrust waarin de bevalling feitelijk plaatsvindt omdat de in de wet bepaalde periode "vanaf de zesde tot en met de tweede week voor de bevalling en vanaf de achtste</p>	<p>ONGEWIJZIGD</p>

	<p>week tot en met de tweede week ingeval van geboorte van een meerling" vermeld blijft.</p> <p>Elke vorm van arbeidsongeschiktheid tijdens het facultatief prenataal verlof komt in aanmerking.</p>	
Artikel 114, derde lid, RIZIV-wet		
Ingeval van geboorte van een meerling, kan op verzoek van de gerechtigde de periode van de nabevallingsrust van negen weken eventueel verlengd worden met een periode van maximaal twee weken.	ONGEWIJZIGD	ONGEWIJZIGD
GEVOLG	Recht op bijkomende weken moederschapsrust (max 2 weken) voor meerling tijdens het postnataal verlof	Recht op bijkomende weken moederschapsrust voor meerling (max. 2 weken) voor meerling tijdens het postnataal verlof
Artikel 114, vierde lid, RIZIV-wet		
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.	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.	OPGEHEVEN
GEVOLG	Recht op bijkomende week moederschapsrust in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum bij o.a. werklozen	Geen recht meer op bijkomende week moederschapsrust in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum bij o.a. werklozen
Artikel 1 van het KB 11 oktober 1991 tot gelijkstelling van sommige periodes met periodes van arbeid met het	ONGEWIJZIGD	Artikel 1 van het KB 11 oktober 1991 tot gelijkstelling van sommige periodes van arbeid met het oog op de

<p>oog op de verlenging van de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week na de bevalling in uitvoering van artikel 39 derde lid</p>		<p>verlenging van de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week na de bevalling wordt aangevuld met:</p> <p>“11° de dagen waarop de werkneemster met toepassing van artikel 100 § 1 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 als arbeidsongeschikt wordt erkend”</p>
	<p>ONGEWIJZIGD</p>	<p>Volgens het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 in uitvoering van artikel 39, derde lid, Arbeidswet wordt de periode van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met een verlenging van de periode van arbeid. Hierdoor zou de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week postnataal bevallingsverlof worden verlengd met die periode van arbeidsondergeschiktheid.</p> <p>Er wordt echter geen aanpassing m.b.t. de verlenging van de bevallingsrust voorgesteld in artikel 220 van het uitvoeringsbesluit van 3 juli 1996 van de RIZIV-wet (zie wetsvoorstel Gerkens) in uitvoering van artikel 114, tweede lid, RIZIV-wet. Dit artikel somt de gebeurtenissen op die gelijkgesteld worden met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken.</p> <p>De wijziging heeft enkel betrekking op de</p>

		werkneemsters . Er zou gelijktijdig ook een aanpassing moeten gebeuren in de sociale zekerheidswetgeving.
OPMERKING: WERKVERWIJDERING		
<p>Artikel 41 – 43 bis Arbeidswet</p> <p>Artikel 216 van het uitvoeringsbesluit van 3 juli 1996 van de RIZIV-wet (uitkering moederschapsrust) en artikel 219 bis uitvoeringsbesluit van 3 juli 1996 van de RIZIV-wet (uitkering werkverwijdering tot de zesde week of achtste week in geval van een meerling)</p>		
	<p>Er wordt geen rekening gehouden met de categorie werkneemsters in volledige of gedeeltelijke werkverwijdering.</p> <p>Deze werkneemsters werken tijdens de zwangerschap geheel of gedeeltelijk niet meer verder wegens enig risico voor de veiligheid of de gezondheid van het toekomstig kind. Zij ontvangen in de plaats van hun loon een uitkering tot de zesde week die voorafgaat aan de vermoedelijke datum van bevalling of tot de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien en vallen daarna automatisch vanaf de zesde week onder de gewone uitkering van moederschapsrust.</p>	<p>Er wordt geen rekening gehouden met de categorie werkneemsters in volledige of gedeeltelijke werkverwijdering.</p> <p>Deze werkneemsters werken tijdens de zwangerschap geheel of gedeeltelijk niet meer verder wegens enig risico voor de veiligheid of de gezondheid van het toekomstig kind. Zij ontvangen in de plaats van hun loon een uitkering tot de zesde week die voorafgaat aan de vermoedelijke datum van bevalling of tot de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien en vallen daarna automatisch vanaf de zesde week onder de gewone uitkering van moederschapsrust.</p>

ANNEXE 1

LOI SUR LE TRAVAIL – APPLICABLE AUX TRAVAILLEUSES		
Article 39, alinéa 2, de la loi sur le travail	INCHANGÉ	INCHANGÉ
La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.	La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.	La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.
CONSÉQUENCE	La semaine de congé prénatal obligatoire est conservée.	La semaine de congé prénatal obligatoire est conservée.
LOI SUR LE TRAVAIL – APPLICABLE AUX TRAVAILLEUSES	PROPOSITION DE LOI WINCKEL Doc 54 2212/001	PROPOSITION DE LOI GERKENS Doc 54 3120/001
Article 39, alinéa 4, de la loi sur le travail		
À la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.	À la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'incapacité lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.	ABROGÉ
CONSÉQUENCE	Suppression de la semaine supplémentaire en cas d'incapacité de travail pendant toute la période à partir de la sixième semaine, ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple, précédant la	Suppression de la semaine supplémentaire en cas d'incapacité de travail pendant toute la période à partir de la sixième semaine, ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple, précédant la

	<p>date effective de l'accouchement.</p> <p>On présume que le congé prénatal obligatoire est pris en compte, dès lors que l'article 39, alinéa 2, de la loi sur le travail n'est pas abrogé.</p> <p>Le congé postnatal est prolongé à concurrence de la durée de l'incapacité de travail durant le congé prénatal (facultatif).</p> <p>Incertitude : la proposition vise-t-elle toute période d'incapacité de travail au cours du congé prénatal facultatif ou uniquement une incapacité de travail pendant toute la période à partir de la sixième ou huitième semaine qui précède la date effective de l'accouchement ?</p> <p>La proposition de loi ne supprime pas les mots « durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement ».</p>	<p>date effective de l'accouchement.</p>
Article 39, alinéa 5, de la loi sur le travail		
<p>En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions dans les alinéas 3 et 4, est prolongée d'une période (maximale) de deux semaines.</p>	<p>INCHANGÉ</p> <p>En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions <i>dans les alinéas 3 et 4</i>, est prolongée d'une période (maximale) de deux semaines.</p>	<p>ABROGÉ</p>

CONSÉQUENCE	Droit à des semaines supplémentaires de congé de maternité (maximum 2 semaines) à ajouter au congé postnatal, en cas de naissance multiple.	Suppression des semaines supplémentaires de congé de maternité (maximum 2 semaines) à ajouter au congé postnatal, en cas de naissance multiple.
Loi sur l'assurance maladie – applicable, entre autres, aux chômeuses contrôlées		
Article 114, alinéa 2, de la loi sur l'assurance maladie		
<p>Le repos postnatal s'étend à une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.</p>	<p>Le repos postnatal s'étend à une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail, le chômage contrôlé ou était dans l'incapacité d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.</p>	<p>Le repos postnatal s'étend à une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.</p>
CONSÉQUENCE	Le congé postnatal est prolongé à concurrence de la période d'incapacité de travail jusqu'à la deuxième semaine précédant l'accouchement, tant pour une naissance simple que multiple.	INCHANGÉ

	<p>Il est toutefois tenu compte de la semaine de congé de maternité obligatoire qui précède la date effective de l'accouchement, car la période fixée par la loi « de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple » est conservée dans le texte.</p> <p>Toute forme d'incapacité de travail durant le congé prénatal facultatif entre en ligne de compte.</p>	
Article 114, alinéa 3, de la loi sur l'assurance maladie		
En cas de naissance multiple, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.	INCHANGÉ	INCHANGÉ
CONSÉQUENCE	Droit à des semaines supplémentaires de congé de maternité (maximum 2 semaines) à ajouter au congé postnatal en cas de naissance multiple.	Droit à des semaines supplémentaires de congé de maternité (maximum 2 semaines) à ajouter au congé postnatal en cas de naissance multiple.
Article 114, alinéa 4, de la loi sur l'assurance maladie		
La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.	La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.	ABROGÉ

CONSÉQUENCE	Droit à une semaine supplémentaire de congé de maternité en cas d'incapacité de travail pendant toute la période de six semaines précédant la date effective de l'accouchement, notamment pour les chômeuses.	Suppression du droit à une semaine supplémentaire de congé de maternité en cas d'incapacité de travail pendant toute la période de six semaines précédant la date effective de l'accouchement, notamment pour les chômeuses.
Article 1^{er} de 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, en exécution de l'article 39, alinéa 3, de la loi sur le travail	INCHANGÉ	<p>L'article 1^{er} de 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 est complété par un point 11^o rédigé comme suit :</p> <p>« 11^o les jours durant lesquels la travailleuse est reconnue incapable de travailler en application de l'article 100, § 1^{er}, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 ».</p>
	INCHANGÉ	<p>Selon l'arrêté royal du 11 octobre 1991 pris en exécution de l'article 39, alinéa 3, de la loi sur le travail, la période d'incapacité de travail est assimilée à une période de travail. Ainsi, la période d'interruption de travail au-delà de la huitième semaine de congé postnatal serait prolongée à concurrence de la durée de l'incapacité de travail.</p> <p>En revanche, aucune modification n'est proposée au sujet de la prolongation du congé de maternité visée à</p>

		<p>l'article 220 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi sur l'assurance maladie (voir la proposition de loi Gerkens), en application de l'article 114, alinéa 2, de ladite loi. L'article 220 en question énumère les situations assimilées à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler.</p> <p>La modification concerne uniquement les travailleuses. Il conviendrait de modifier dans le même temps la législation relative à la sécurité sociale.</p>
REMARQUE : ÉLOIGNEMENT DU TRAVAIL		
<p>Articles 41 à 43 bis de la loi sur le travail</p> <p>Article 216 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi sur l'assurance maladie (indemnité de maternité) et article 219bis du même arrêté royal (indemnité de maternité en cas d'éloignement du travail jusqu'à la sixième semaine ou la huitième semaine en cas de naissance multiple)</p>		
	<p>La catégorie des travailleuses écartées du travail totalement ou en partie n'est pas prise en considération.</p> <p>Ces travailleuses sont écartées du travail totalement ou en partie durant leur grossesse à cause d'un risque quelconque pour la sécurité ou la santé de l'enfant à naître. Au lieu de leur</p>	<p>La catégorie des travailleuses écartées du travail totalement ou en partie n'est pas prise en considération.</p> <p>Ces travailleuses sont écartées du travail totalement ou en partie durant leur grossesse à cause d'un risque quelconque pour la sécurité ou la santé de l'enfant à naître. Au lieu de leur</p>

	<p>salaire, elles reçoivent une indemnité jusqu'à la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement ou la huitième semaine en cas de naissance multiple et bénéficient ensuite, à partir de la sixième semaine, automatiquement de l'indemnité de maternité ordinaire.</p>	<p>salaire, elles reçoivent une indemnité jusqu'à la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement ou la huitième semaine en cas de naissance multiple et bénéficient ensuite, à partir de la sixième semaine, automatiquement de l'indemnité de maternité ordinaire.</p>
--	--	--

BIJLAGE 2

Gegevens (RIZIV) en berekeningen van de tendens (Rekenhof)

Spreiding van de dagen prenataal verlof

	Aantal begunstigden	Totaal aantal dagen	Aantal dagen verplicht prenataal verlof	Aantal dagen facultatief prenataal verlof	Aantal extra weken	Waarvan gevolgd door een periode van arbeidsongeschiktheid	Totaal aantal begunstigden in werkverwijdering
	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>
2013	56.215	1.207.943	321.181	886.762	6.150	1.632	16.072
2014	55.014	1.192.104	314.833	877.271	5.907	1.593	16.261
2015	54.402	1.165.121	310.758	854.363	5.660	1.704	16.410
2016	54.582	1.165.493	311.956	853.537	5.472	1.403	16.868
2017	53.438	1.143.980	304.538	839.442	5.282	1.234	17.029
Tendens	52.934			826.763	5.043	1.217	17.284

Moederschapsuitkering (tweede periode): gemiddeld bedrag per dag

	<i>Actieven</i>
2013	64,391
2014	64,848
2015	64,731
2016	65,723
2017	66,588
Tendens	66,84

Arbeidsongeschiktheidsuitkering: gemiddeld bedrag per dag voor de vrouwen

	<i>Actieven</i>
2013	43,35
2014	44,06
2015	43,66
2016	44,64
2017	45,58
Tendens	45,77

Kosten van de extra week bij arbeidsongeschiktheid in de volledige prenatale periode

	<i>Actieven</i>	<i>Werklozen</i>
2013	2.029.513,28	439.885,59
2014	1.973.986,03	502.583,27
2015	1.893.001,88	496.481,34
2016	1.840.922,43	345.708,79
2017	1.811.826,42	275.242,16
Tendens	1.739.318,81	266.131,83

Meerlingen

	Aantal meerlingen	Uitgaven voor de extra weken	Aantal dagen	Aantal weken per geboorte (op een maximum van 4 facultatieve weken)	Kosten voor twee weken	Beperking tot maximaal 2 weken
	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>	<i>Actieven</i>
2013	856	1.118.747,47	16.764	3,26401869	685.503,10	433.244,37
2014	861	1.153.759,43	17.293	3,34746419	689.333,40	464.426,03
2015	760	980.072,63	14.550	3,19078947	614.313,57	365.759,06
2016	720	936.777,46	13.471	3,11828704	600.828,24	335.949,22
2017	766	964.395,12	13.981	3,04199304	634.054,78	330.340,34
Gemiddeld					644.806,62	385.943,80

ANNEXE 2

Données (Inami) et calculs de tendance (Cour des comptes)**Répartition des jours de congé prénatal**

	Nombre de bénéficiaires	Nombre de jours total	Nombre de jours congé prénatal obligatoire	Nombre de jours congé prénatal facultatif	Nombre de semaines complémentaires	Dont suivi par une période d'incapacité de travail	Nombre de bénéficiaires totalement écartés
	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>
2013	56.215	1.207.943	321.181	886.762	6.150	1.632	16.072
2014	55.014	1.192.104	314.833	877.271	5.907	1.593	16.261
2015	54.402	1.165.121	310.758	854.363	5.660	1.704	16.410
2016	54.582	1.165.493	311.956	853.537	5.472	1.403	16.868
2017	53.438	1.143.980	304.538	839.442	5.282	1.234	17.029
Tendance	52.934			826.763	5.043	1.217	17.284

Indemnité de maternité (deuxième période) : montant moyen par jour

	<i>Actives</i>
2013	64,391
2014	64,848
2015	64,731
2016	65,723
2017	66,588
Tendance	66,84

Indemnité d'incapacité de travail : montant moyen par jour pour les femmes

	<i>Actives</i>
2013	43,35
2014	44,06
2015	43,66
2016	44,64
2017	45,58
Tendance	45,77

Coût de la semaine complémentaire pour incapacité de travail sur toute la période prénatale

	<i>Actives</i>	<i>Chômeuses</i>
2013	2.029.513,28	439.885,59
2014	1.973.986,03	502.583,27
2015	1.893.001,88	496.481,34
2016	1.840.922,43	345.708,79
2017	1.811.826,42	275.242,16
Tendance	1.739.318,81	266.131,83

Naissances multiples

	Nombre de naissances multiples	Dépenses des semaines complémentaires	nombre de jours	Nombre de semaines par naissance (sur un maximum de 4 semaines facultatives)	Coût pour deux semaines	Réduction à max deux semaines
	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>	<i>Actives</i>
2013	856	1.118.747,47	16764	3,26401869	685.503,10	433.244,37
2014	861	1.153.759,43	17293	3,34746419	689.333,40	464.426,03
2015	760	980.072,63	14550	3,19078947	614.313,57	365.759,06
2016	720	936.777,46	13471	3,11828704	600.828,24	335.949,22
2017	766	964.395,12	13981	3,04199304	634.054,78	330.340,34
Moyenne					644.806,62	385.943,80

BIJLAGE 3



Verduidelijkingen bij de hypotheses en de parameters van de berekeningen

A. *Werkneemsters die niet in werkverwijdering zijn*

i. Duur van het moederschapsverlof

Volgens de gegevens van het RIZIV beliep het moederschapsverlof in 2016, zonder verlengingen en aanvullingen, gemiddeld 14,45 weken op een maximum van 15 weken voor alle vrouwen (werkneemster of gecontroleerd werkloze)¹.

Uit dat gegeven blijkt dat een groot deel van het onbenutte prenataal verlof wordt overgedragen tot na het postnataal verlof, en dat de meeste periodes van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de bevalling momenteel worden omgezet in moederschapsverlof.

Het verschil van 0,55 weken is te verklaren door:

- een groter aantal bevallingen vóór dan na de vermoedelijke datum, waardoor de gemiddelde duur van het verplicht prenataal verlof onder de zeven dagen zakt;
- het feit dat sommige vrouwen ervoor kiezen het facultatief prenataal verlof niet integraal te benutten;
- periodes van arbeidsongeschiktheid die zich voordoen tijdens de zes weken vóór de bevalling maar die gevolgd worden door een werkhervatting. Tijdens die periode heeft de werkneemster recht op het gewaarborgd loon, maar ze kan die periode niet overdragen tot na het postnataal verlof.

De wetsvoorstellen zullen geen impact hebben op de eerste twee hypotheses, maar wel op de derde hypothese vermits periodes van arbeidsongeschiktheid in de zes weken vóór de bevalling die gevolgd worden door een werkhervatting niet kunnen worden overgedragen tot na het postnataal verlof.

Huidige situatie (voorbeeld)

T ²	Ge- waar- borgd loon			T	T	Pre	Postnataal verlof												Overdracht van prenataal verlof		
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				

¹ Het RIZIV heeft dat gemiddelde berekend aan de hand van een representatieve steekproef van alle moederschapsverloven van 2016. Daarin zijn de extra weken moederschapsverlof in geval van een meerling of de hospitalisatie van het kind, bijvoorbeeld, niet meegerekend.

² De letter « T » staat voor periodes van effectieve (of daarmee gelijkgestelde) arbeidsprestaties.



In dit voorbeeld heeft de betrokken werknemster in totaal maar **dertien** weken moederschapsverlof (week -1 tot en met week 12).

Wetsvoorstellen

Werknemsters die arbeidsongeschikt worden tijdens de periode van het prenataal verlof, zouden die dagen arbeidsongeschiktheid dankzij de wetsvoorstellen kunnen overdragen tot na het postnataal verlof. Het moederschapsverlof komt daardoor op vijftien weken voor die werknemers (eventuele extra weken niet meegerekend).

T	Ge- waar- borgd loon		T	T	Pre	Postnataal verlof									Overdracht van prenataal verlof				
- 6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

In dit voorbeeld heeft de betrokken werknemster **vijftien** weken moederschapsverlof (week -1 tot en met week 14), dankzij de overdracht van twee weken (-5 en -4) uit de periode van zes weken prenataal verlof, waarin zij arbeidsongeschikt was.

De moederschapsuitkering (tweede periode³) wordt geraamd op gemiddeld 66,84 euro per dag⁴. Het aantal zwangere werknemers wordt volgens de evolutie van de voorbije jaren geraamd op 52.934 per jaar. In de veronderstelling dat het moederschapsverlof op vijftien weken wordt gebracht voor alle werknemers (eventuele extra weken niet meegerekend), dan zou dat een maximale meerkost teweeg kunnen brengen van:

- aantal bijkomende dagen per begunstigde: $15 - 14,45 = 0,55$ week * 6 vergoede dagen = 3,3 dagen;
- bijkomende kosten voor de moederschapsuitkering: 3,3 dagen * 66,84 euro * 52.934 begunstigden⁵ = **11,68 miljoen euro**.

ii. Arbeidsongeschiktheid tijdens het prenataal verlof⁶

Momenteel worden de periodes van arbeidsongeschiktheid die vallen in de zes weken voorafgaand aan de bevalling en die gevolgd worden door een werkhervatting, gedekt door hetzij het gewaarborgd loon, hetzij een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

³ De eerste periode van het moederschapsverlof beslaat 30 kalenderdagen en wordt vergoed ten belope van 82% van het niet-geplafondeerde loon. Voor de tweede periode (vanaf de 31^e dag) bedraagt de vergoeding 75 % van het geplafondeerde loon.

⁴ Cf. bijlage 2.

⁵ Cf. bijlage 2.

⁶ In dit advies wordt met "prenatale periode" de periode van zes weken bedoeld die voorafgaan aan de bevalling.



Deze periodes zijn niet inbegrepen in het moederschapsverlof maar kunnen niet overgedragen worden tot na het postnataal verlof. De duur van het moederschapsverlof is dus lager dan vijftien weken voor de betrokken werknemers.

Huidige situatie (voorbeeld)

Een periode van arbeidsongeschiktheid die zich voordoet in de zes weken vóór de bevalling en die niet gevolgd wordt door een werkhervatting, wordt momenteel omgezet in prenataal verlof en wordt niet overgedragen naar het postnataal verlof. Enkel indien de werknemster de volledige periode van zes weken vóór de bevallingsdatum arbeidsongeschikt is geweest, kan het postnataal verlof maximaal één week (twee weken voor een meerling) worden verlengd.

Arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige periode van het prenataal verlof:

Prenataal verlof							Postnataal verlof									
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Arbeidsongeschiktheid tijdens een deel van het prenataal verlof:

T	T	T	Prenataal verlof				Postnataal verlof							Overdracht			
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Wetsvoorstellen

Werknemsters die arbeidsongeschikt worden tijdens de periode van het prenataal verlof, kunnen die dagen arbeidsongeschiktheid dankzij de wetsvoorstellen overdragen tot na het postnataal verlof. De weken arbeidsongeschiktheid worden dan gedekt door een arbeidsongeschiktheidsuitkering of het gewaarborgd loon, veeleer dan door een moederschapsuitkering. De duur van het moederschapsverlof verandert niet.

Arbeidsongeschiktheid tijdens de volledige periode van het prenataal verlof:

Ongeschiktheid/ gewaarborgd loon					Pre	Postnataal verlof													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Arbeidsongeschiktheid tijdens een deel van het prenataal verlof:



T	T	T	Ongeschiktheid/ gewaarbord loon		Pre	Postnataal verlof													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor actieve vrouwen bedraagt gemiddeld 45,77 euro. Als het volledige prenataal verlof gedekt zou worden door een arbeidsongeschiktheidsuitkering, veeleer dan door een moederschapsuitkering, kunnen de volgende kosten worden berekend:

- werknemers die arbeidsongeschikt zijn tijdens de volledige periode van het prenataal verlof en die het werk hervatten na het postnataal verlof:
 - 114.780 dagen * 45,77 euro = 5,25 miljoen euro
- werknemers die arbeidsongeschikt zijn tijdens de volledige periode van het prenataal verlof en die niet opnieuw aan de slag gaan na het postnataal verlof:
 - 36.510 dagen * 4/5 * 45,77 euro = 1,34 miljoen euro.

Voor werknemers die arbeidsongeschikt (AO) zijn tijdens de volledige periode van het prenataal verlof en die arbeidsongeschikt blijven, zowel tijdens het postnataal verlof als tijdens de daaropvolgende periode, zullen de meerkosten van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen maximaal vier vijfden belopen van het aantal dagen prenataal verlof, zoals blijkt uit het volgende schema.

Huidige situatie

Prenataal verlof						Postnataal verlof											AO
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

In de huidige situatie krijgt de werknemer die de volledige periode (zowel prenataal als postnataal) arbeidsongeschikt is één bijkomende week moederschapsrust (week 10). Indien zij daarna nog langer arbeidsongeschikt blijft, ontvangt zij arbeidsongeschiktheidsuitkeringen vanaf week 11.

Wetsvoorstellen

AO					Pre	Postnataal verlof													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Bij gebrek aan meer precieze cijfers is het Rekenhof uitgegaan van de hypothese dat de postnatale arbeidsongeschiktheid gelijk is aan één week.



Volgens de wetsvoorstellen wordt het postnataal verlof verlengd met de periodes van arbeidsongeschiktheid tijdens het facultatief prenataal verlof (week 10 tot en met 14). De week arbeidsongeschiktheid die volgt op het postnataal verlof (week 11) moet dus niet meer worden gedekt met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vermits de week in kwestie deel uitmaakt van het moederschapsverlof.

In vergelijking met de huidige wetgeving moeten er bijkomend vier weken arbeidsongeschiktheidsuitkering worden betaald: vijf weken, verminderd met de periode van arbeidsongeschiktheid die gedekt wordt door het postnataal verlof (week 11).

B. Werklozen

Een periode van arbeidsongeschiktheid binnen de zes weken vóór de bevalling, wordt voor zwangere werklozen momenteel omgezet in prenataal verlof.

De wetsvoorstellen bieden aan zwangere werklozen die arbeidsongeschikt zijn tijdens de prenatale periode, de mogelijkheid om die dagen over te dragen tot na het postnataal verlof. De periode van arbeidsongeschiktheid wordt dan gedekt door een arbeidsongeschiktheidsuitkering, veeleer dan door een moederschapsuitkering.

Een arbeidsongeschiktheidsuitkering ligt lager dan of bedraagt evenveel als een werkloosheidsuitkering. Het facultatief prenataal verlof overdragen tot na het postnataal verlof is slechts uitstel van het moment waarop de moederschapsuitkering wordt betaald, die identiek blijft. Er moet dus geen rekening worden gehouden met bijkomende kosten.

Dat de bijkomende week wegvalt voor werklozen die niet in staat waren om te werken tijdens de volledige periode vanaf de zesde week vóór de effectieve bevallingsdatum (of de achtste week in geval van een meerling) tot de bevalling, zou een besparing van **0,27 miljoen euro** opleveren op het niveau van de moederschapsuitkeringen⁷. Die besparing wordt deels gecompenseerd door de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen met betrekking tot die periode.

Huidige situatie

Prenataal verlof						Postnataal verlof										Werkloosheid			
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Wetsvoorstellen

Arbeitsongeschiktheid					Pre	Postnataal verlof													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

⁷ Cf. bijlage 2.



C. *Werkneemsters in werkverwijdering*

Werkneemsters in volledige of gedeeltelijke werkverwijdering worden niet beoogd door deze wetsvoorstellen. Deze werkneemsters werken tijdens de zwangerschap geheel of gedeeltelijk niet meer verder wegens enig risico voor de veiligheid of de gezondheid van het toekomstig kind. Zij ontvangen ter compensatie van hun loonverlies een uitkering tot de zesde week die voorafgaat aan de vermoedelijke datum van bevalling (of tot de achtste week in geval van een meerling) en vallen daarna automatisch vanaf de zesde week (of achtste week) onder de gewone moederschapsuitkering, ongeacht of ze al dan niet arbeidsongeschikt zijn⁸.

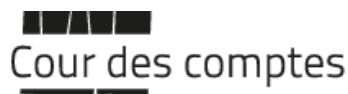
Zij kunnen het facultatief prenataal verlof dus nooit overdragen tot na het postnataal verlof. De wetsvoorstellen veranderen daar niets aan. Het Rekenhof heeft niettemin de impact berekend van de overdracht van het facultatief prenataal verlof tot na het postnataal verlof voor vrouwen in volledige werkverwijdering. Voor die berekening is het Rekenhof ervan uitgegaan dat alle vrouwen in werkverwijdering een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen in de volledige periode tussen de zesde en de tweede week vóór de bevalling (veeleer dan een moederschapsuitkering). De aldus uitgevoerde berekening levert dan een maximumraming op.

De budgettaire impact kan als volgt worden berekend:

- o 518.520 dagen * 45,77 euro = 23,73 miljoen euro.

⁸ Artikelen 216 tweede lid (prenataal verlof) en 219 bis (periode tot de zesde week of tot de achtste week in geval van een meerling) van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

ANNEXE 3



Précisions sur les hypothèses et paramètres des calculs

A. Travailleuses non écartées

i. Durée du congé de maternité

D'après les données de l'Inami, la durée moyenne du congé de maternité en 2016, hors prolongations et semaines complémentaires, était de 14,45 semaines sur un maximum de 15 semaines pour l'ensemble des femmes (travailleuse ou chômeuse contrôlée)¹.

Cette donnée montre qu'une grande partie du congé prénatal non utilisé est reportée après le congé postnatal et que la majorité des périodes d'incapacité de travail précédant l'accouchement sont actuellement converties en congé de maternité.

La différence de 0,55 semaine peut s'expliquer par :

- un nombre plus élevé de naissances prématurées que de naissances post-termes, qui fait passer la durée moyenne du congé prénatal obligatoire en dessous de 7 jours ;
- le choix de certaines femmes de ne pas utiliser l'intégralité de leur congé prénatal facultatif ;
- les périodes d'incapacité de travail qui tombent pendant les six semaines précédant l'accouchement et qui sont suivies d'une reprise du travail. Pendant cette période, la travailleuse aura droit au salaire garanti, mais ne pourra pas reporter cette période après le congé postnatal.

Les propositions de loi n'auront pas d'influence sur les deux premières hypothèses. Elles influenceront par contre la troisième hypothèse, puisque les périodes d'incapacité de travail qui tombent pendant les six semaines précédant l'accouchement et qui sont suivies d'une reprise du travail pourront être reportées après le congé postnatal.

Situation actuelle (exemple)

T ²	Salaire garanti			T	T	Pré	Repos postnatal												Report de prénatal	
-6	-5	-4	-3	-2	-1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		

Dans cet exemple, la travailleuse n'a pris au total que 13 semaines de congé de maternité (de la semaine -1 à la semaine 12).

Propositions de loi

Les propositions de loi permettent aux travailleuses en incapacité de travail pendant la période prénatale de reporter les jours concernés après le congé postnatal. Le congé de

¹ Cette moyenne a été calculée par l'Inami à partir d'un échantillon représentatif de l'ensemble des congés de maternité de 2016. Elle n'inclut pas les semaines complémentaires de congé de maternité octroyées en cas de naissance multiple ou d'hospitalisation de l'enfant, par exemple.

² La lettre « T » désigne les périodes de travail effectif (ou assimilé).



maternité sera donc porté à 15 semaines pour ces travailleuses (hors semaines complémentaires).

T	Salaire garanti		T	T	Pré	Repos postnatal									Report de prénatal				
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Dans cet exemple, la travailleuse a pris 15 semaines de congé de maternité (de la semaine -1 à la semaine 14), grâce au report des deux semaines (-5 et -4) durant lesquelles elle a été en incapacité de travail pendant la période de congé prénatal de six semaines.

La tendance du montant moyen de l'indemnité de maternité (seconde période³) pour les travailleuses est évaluée à 66,84 euros par jour⁴. Le nombre de travailleuses enceintes est évalué, selon l'évolution des dernières années, à 52.934 par an. Dans l'hypothèse où le congé de maternité serait porté à 15 semaines pour toutes les travailleuses (hors semaines complémentaires), le coût supplémentaire maximum à prévoir serait le suivant :

- Nombre de jours complémentaires par bénéficiaire : $15 - 14,45 = 0,55$ semaine * 6 jours indemnisés = 3,3 jours
- Coût supplémentaire de l'indemnité de maternité : 3,3 jours * 66,84 euros * 52.934 bénéficiaires⁵ = **11,68 millions d'euros**

ii. Incapacité de travail pendant la période prénatale⁶

Actuellement, les périodes d'incapacité de travail qui tombent dans les six semaines précédant l'accouchement et qui sont suivies d'une reprise du travail sont soit couvertes par le salaire garanti, soit par une indemnité d'incapacité de travail.

Ces périodes ne sont pas incluses dans le congé de maternité, mais ne peuvent pas être reportées après le congé postnatal. Par conséquent, la durée du congé de maternité est inférieure à 15 semaines pour les travailleuses concernées.

Situation actuelle (exemple)

Actuellement, la période d'incapacité de travail qui tombe dans les six semaines précédant l'accouchement sans reprise du travail est convertie en congé de maternité prénatal et n'est pas reportée au congé postnatal. La période de repos postnatal peut être prolongée d'une semaine maximum (ou de deux semaines en cas de naissance multiple) uniquement si la travailleuse a été en incapacité de travail *durant toute la période de six semaines* qui précède la date de l'accouchement.

³ La première période du congé de maternité dure 30 jours calendrier et est indemnisée à hauteur de 82 % du salaire non plafonné. Pour la seconde période (à partir du 31^e jour), l'indemnisation s'élève à 75 % du salaire plafonné.

⁴ Voir annexe 2.

⁵ Voir annexe 2.

⁶ Pour cet avis, on entend par « la période prénatale » la période des six semaines précédant l'accouchement



Incapacité de travail pendant toute la période prénatale :

Repos prénatal							Repos postnatal									
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Incapacité de travail pendant une partie de la période prénatale :

T	T	T	Repos prénatal				Repos postnatal									Report	
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Propositions de loi

Les propositions de loi permettent aux travailleuses en incapacité de travail pendant la période prénatale de reporter les jours concernés après le congé postnatal. Les semaines d'incapacité de travail seront alors couvertes par une indemnité d'incapacité de travail ou par le salaire garanti plutôt que par une indemnité de maternité. La durée du congé de maternité n'évolue pas.

Incapacité de travail pendant toute la période prénatale :

Incapacité/salaire garanti						Pré	Repos postnatal													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	

Incapacité de travail pendant une partie de la période prénatale :

T	T	T	Incapacité/salaire garanti			Pré	Repos postnatal													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	

Le montant moyen de l'indemnité d'incapacité de travail pour les femmes actives est de 45,77 euros. Dans l'hypothèse où tous les jours de congé prénatal seraient couverts par une indemnité d'incapacité de travail plutôt que par une indemnité de maternité, les coûts suivants peuvent être calculés :

- travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et qui reprennent le travail après le congé postnatal :
 - 114.780 jours * 45,77 euros = 5,25 millions d'euros
- travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et qui ne reprennent pas le travail après le congé postnatal :
 - 36.510 jours * 4/5 * 45,77 euros = 1,34 million d'euros.



Pour les travailleuses en incapacité de travail pendant toute la période prénatale et qui restent en incapacité de travail à la fois durant le congé postnatal et au-delà, le coût supplémentaire de l'indemnité d'incapacité de travail sera au maximum de quatre cinquièmes du nombre de jours de congé prénatal, comme le montre le schéma suivant :

Situation actuelle

Repos prénatal						Repos postnatal										Incap	
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	.

Dans la situation actuelle, la travailleuse qui est en incapacité de travail durant toute la période (prénatale comme postnatale) obtient une semaine de congé de maternité supplémentaire (semaine 10). Si elle reste en incapacité de travail par la suite, elle reçoit des indemnités d'incapacité de travail à partir de la semaine 11.

Propositions de loi

Incapacité						Pré	Repos postnatal												
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

En raison d'un manque de données plus précises, la Cour des comptes a pris pour hypothèse que l'incapacité de travail postnatale est égale à une semaine.

D'après les propositions de loi, le congé postnatal est prolongé à concurrence des périodes d'incapacité de travail durant le congé prénatal facultatif (de la semaine 10 à la semaine 14). La semaine d'incapacité de travail qui suit le congé postnatal (semaine 11) ne doit donc plus être couverte par une indemnité d'incapacité de travail, car elle est incluse dans le congé de maternité.

Par rapport à la législation actuelle, une indemnité d'incapacité de travail doit être payée pendant au plus quatre semaines supplémentaires, soit cinq semaines moins la semaine d'incapacité de travail couverte par le repos postnatal (semaine 11).

B. Chômeuses

Actuellement, pour les chômeuses, la période d'incapacité de travail qui tombe dans les six semaines précédant l'accouchement est convertie en congé de maternité prénatal.

Les propositions de loi permettent aux chômeuses en incapacité de travail pendant la période prénatale de reporter les jours concernés après le congé postnatal. Les semaines d'incapacité de travail seront alors couvertes par une indemnité d'incapacité de travail plutôt que par une indemnité de maternité.



L'indemnité d'incapacité de travail est inférieure ou égale à l'indemnité de chômage. Le report du congé prénatal facultatif après le congé postnatal n'est qu'un décalage du moment du paiement de l'indemnité de maternité, qui reste identique. Aucun coût supplémentaire ne doit donc être envisagé.

La suppression de la semaine complémentaire pour les chômeuses qui ont été incapables de travailler durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement (ou de la huitième lorsqu'une naissance multiple est prévue) jusqu'à l'accouchement engendrerait une économie de **0,27 million d'euros** en indemnité de maternité⁷. Cette économie sera partiellement compensée par les indemnités d'incapacité de travail relatives à cette semaine.

Situation actuelle

Repos prénatal						Repos postnatal										Chômage			
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Propositions de loi

Incapacité					Pré	Repos postnatal													
-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

C. Travailleuses écartées

Les travailleuses qui font l'objet d'un écartement du travail complet ou partiel ne sont pas visées par ces propositions de loi. Ces travailleuses sont écartées du travail totalement ou en partie durant leur grossesse à cause d'un risque quelconque pour la sécurité ou la santé de l'enfant à naître. En compensation de leur perte de salaire, elles reçoivent une indemnité jusqu'à la sixième semaine précédant la date présumée de l'accouchement (ou la huitième semaine en cas de naissance multiple) et bénéficient ensuite, à partir de la sixième (ou huitième) semaine, automatiquement de l'indemnité de congé de maternité ordinaire, qu'elles soient ou non en incapacité de travail⁸.

Elles ne peuvent donc jamais reporter le congé prénatal facultatif après le congé postnatal. Les propositions de loi ne modifient pas cette situation. Néanmoins, la Cour des comptes a calculé l'impact du report du congé prénatal facultatif après le congé postnatal pour les femmes totalement écartées. Pour ce calcul, la Cour des comptes a considéré que pendant toute la période entre la sixième semaine et la deuxième semaine avant l'accouchement, toutes les femmes écartées bénéficieront d'une indemnité d'incapacité de travail plutôt que d'une indemnité de maternité. Le calcul ainsi effectué donne une estimation maximale.

⁷ Voir annexe 2.

⁸ Articles 216, alinéa 2, (congé prénatal) et 219bis (période allant jusqu'à la sixième semaine ou la huitième semaine en cas de naissance multiple) de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.



L'impact budgétaire peut être calculé comme suit :

- 518,520 jours * 45,77 euros = 23,73 millions d'euros.