

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 december 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet van
16 maart 1971 en van de wet van 14 juli 1994
betreffende de verplichte verzekering voor
geneeskundige verzorging en uitkeringen, met
het oog op de vrijstelling van het aantal dagen
arbeidsongeschiktheid vóór de bevalling**

(ingediend door de heer Benoît Lutgen
en mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} décembre 2016

PROPOSITION DE LOI

**modifiant les lois du 16 mars 1971
sur le travail et du 14 juillet 1994
relative à l'assurance obligatoire
soins de santé et indemnités, visant à
immuniser les jours d'incapacité de
travail survenant avant la naissance**

(déposée par M. Benoît Lutgen
et Mme Catherine Fonck)

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

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
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)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
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	

SAMENVATTING

*Zwangere vrouwen hebben recht op voorbeval-
lingsrust én op nabevallingsrust.*

Vrouwen die gewoon kunnen blijven werken tot het begin van de eerste week die aan de bevalling voorafgaat, kunnen tot vijf weken (bij geboorte van één kind) of tot zeven weken (bij geboorte van een meerling) van de voorbevallingsrust overdragen naar de periode na de bevalling, om aldus recht te hebben op een langere nabevallingsrust.

Vrouwen daarentegen die om medische redenen onmogelijk kunnen blijven werken tot het begin van de eerste week die aan de bevalling voorafgaat, mogen slechts één week overdragen om de nabevallingsrust te verlengen.

*Volgens de indieners is deze ongelijke behande-
ling niet gerechtvaardigd en moet er een einde aan worden gemaakt. Zij baseren zich daarvoor op de rechtsleer en op een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie.*

*Dit wetsvoorstel beoogt de vrouwen uit de bena-
deelde categorie derhalve de mogelijkheid te bieden hun nabevallingsrust te verlengen met maximum vijf dan wel maximum zeven weken, naargelang het de geboorte van één kind of van een meerling betreft.*

RÉSUMÉ

En cas de naissance, les femmes ont droit à la fois à un congé prénatal et à un congé postnatal.

Les femmes qui peuvent travailler normalement jusqu'au début de la première semaine précédant l'accouchement peuvent reporter jusqu'à cinq semaines (naissances normales) ou sept semaines (naissances multiples) du congé prénatal pour prolonger le congé postnatal.

Cependant, les femmes qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler pour des raisons médicales jusqu'au début de la première semaine précédant l'accouchement ne peuvent reporter qu'une seule semaine pour prolonger le congé postnatal.

S'appuyant sur des avis de doctrine et un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, les auteurs estiment qu'il s'agit d'une discrimination injustifiée qui doit être supprimée.

La présente proposition de loi permet donc aux femmes appartenant à la catégorie défavorisée de bénéficier d'une prolongation de leur congé postnatal jusqu'à cinq semaines (naissances simples) ou sept semaines (naissances multiples).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het zwangerschapsverlof stelt vrouwen vrij van de uitoefening van hun beroepsactiviteit gedurende 15 of 19 weken, naargelang het gaat om de geboorte van één kind dan wel van een meerling. Dat verlof is niet alleen bedoeld om de zwangere vrouwen te beschermen, maar ook om hun rol als moeder te vrijwaren gedurende de periode dat ze van vitaal belang zijn voor hun pasgeborene.

Volgens artikel 28, 2°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst "tijdens de periodes van verlof [...] bedoeld in [artikel] 39 [...] van de arbeidswet van 16 maart 1971". Dat zijn de periodes die betrekking hebben op het moederschap.

In dat opzicht maakt de wet een onderscheid tussen de voor- en de nabevallingsrust:

1. de voorbevallingsrust (ook zwangerschapsverlof genoemd) is deels facultatief en bedraagt in principe zes weken¹. De werkneemster is echter niet verplicht dat verlof volledig op te nemen. Ze mag alleen niet meer werken in de week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum;

2. de nabevallingsrust is verplicht; tijdens de negen weken na de bevalling moet de werkneemster haar beroepsbezigheid staken².

Bij een meerlingenzwangerschap bedraagt het moederschapsverlof zeventien weken³; het gaat op zijn vroegst van start acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (zeven weken facultatief, één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum verplicht).

De verplichte nabevallingsrust bedraagt negen weken.

¹ Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, *Belgisch Staatsblad*, 30 maart 1971.

² *Idem*.

³ Artikel 142 (tot wijziging van artikel 114 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen) en artikel 143 (tot wijziging van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971) van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad*, 6 februari 1999). Bij de artikelen 289 tot 291 van de programmawet van 9 juli 2004 (*Belgisch Staatsblad*, 15 juli 2004) werd deze aangelegenheid gewijzigd; de voormelde bepalingen zijn in werking getreden op 1 juli 2004.

PROPOSITION DE LOI

MESDAMES, MESSIEURS,

Le congé de maternité suspend l'exercice de l'activité professionnelle des femmes durant 15 semaines, ou 19 semaines en cas de naissances multiples. Ce congé a pour but non seulement de protéger les femmes enceintes, mais également de protéger leur rôle maternel durant la période au cours de laquelle elles remplissent un rôle essentiel auprès de leur nouveau-né.

Selon l'article 28, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'exécution du contrat est suspendue "pendant les périodes de congé [...] visées aux articles 39 [...] de la loi sur le travail du 16 mars 1971". Ces périodes sont celles relatives à la maternité.

La loi distingue, à cet égard, le congé prénatal et le congé postnatal:

1. le congé prénatal (ou repos de grossesse) est en partie facultatif; la durée de ce congé est en principe de six semaines¹. Toutefois, la travailleuse n'est pas obligée de prendre la totalité de ce congé. Il lui est seulement interdit de travailler pendant la dernière semaine précédant l'accouchement (la date présumée de celui-ci);

2. le congé postnatal est obligatoire; au cours des neuf semaines qui suivent l'accouchement, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail².

En cas de naissances multiples, le congé de maternité est de dix-sept semaines³, prenant cours, au plus tôt, huit semaines avant la date présumée de l'accouchement (sept semaines à caractère facultatif; une semaine à caractère obligatoire avant la date présumée de l'accouchement).

Le repos postnatal obligatoire est de neuf semaines.

¹ Article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

² *Idem*.

³ Articles 142 (modifiant l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités du 14 juillet 1994) et 143 (modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) de la loi du 25 janvier 1999 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge*, 6 février). La loi-programme du 9 juillet 2004, articles 289 à 291 (*Moniteur belge*, 15 juillet) a modifié cette matière, les dispositions citées entrant en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

Op verzoek van de werkneemster kan het verlof worden verlengd met twee weken, waardoor het op negentien weken komt (acht + negen + twee).

Momenteel verliezen vrouwen die arbeidsongeschikt zijn tijdens de voorbevallingsrust (zes of acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, naargelang het gaat om een enkelvoudige dan wel een meervoudige zwangerschap) een deel van hun zwangerschapsverlof⁴.

Vrouwen die arbeidsongeschikt zijn gedurende de volledige voorbevallingsrust, krijgen slechts één enkele week extra nabevallingsrust, en alleen als ze daarom verzoeken.

Artikel 114, tweede lid, van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen bepaalt het volgende:

“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 voor 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.”

Die gelijkstelling wordt geregeld bij het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot gelijkstelling van sommige periodes met periodes van arbeid met het oog op de verlenging van de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week na de bevalling⁵.

Artikel 1 van dat koninklijk besluit bepaalt het volgende:

“De volgende periodes worden met periodes van arbeid gelijkgesteld:

1° de periodes van jaarlijkse vakantie;

2° de tijd dat de werkneemster als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en rechtbanken;

⁴ Behalve wanneer de arbeidsongeschiktheid ingaat vóór het zwangerschapsverlof maar niet loopt tot het einde ervan.

⁵ *Belgisch Staatsblad*, 7 november 1991.

À la demande de la travailleuse, le congé est prolongé de deux semaines, ce qui le porte à dix-neuf semaines (huit + neuf + deux).

Actuellement, les femmes qui sont en incapacité de travail durant la période de congé prénatal (six semaines avant la date présumée de l'accouchement, ou huit semaines en cas de grossesses multiples) perdent une partie de leur congé de maternité⁴.

Les femmes en incapacité de travail durant l'entièreté du congé prénatal ne peuvent bénéficier que d'une semaine de congé postnatal additionnel et seulement si elles en font la demande.

En vertu de l'alinéa 2 de l'article 114 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités:

“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.”

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 règle cela⁵.

L'article 1^{er} de cet arrêté dispose:

“Les périodes suivantes sont assimilées à des périodes de travail:

1° les périodes de vacances annuelles;

2° Le temps nécessaire à la travailleuse pour siéger comme conseiller ou juge social dans les cours et tribunaux du travail;

⁴ Sauf dans le cas où l'incapacité débute avant le congé prénatal mais ne se prolonge pas durant la totalité de celui-ci.

⁵ *Moniteur belge*, 7 novembre 1991.

3° de dagen waarop de werkneemster het recht heeft om van het werk afwezig te zijn met behoud van haar normaal loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;

4° de dagen waarop de werkneemster het recht heeft om van het werk afwezig te zijn wegens dwingende redenen en die wettelijk, reglementair of bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn geregeld;

5° de dagen waarvoor, in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewaarborgd loon wordt toegekend;

6° de periodes bedoeld bij de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

7° de sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu;

8° de feestdagen, de vervangingsdagen en de inhaalrustdagen toegekend in toepassing van de wet van 4 januari 1974, betreffende de feestdagen;

9° voor de werkneemster die afwisselend volgens de vijfdagen- en zesdagenweekregeling werkt, de dag in de week van de vijfdaagse arbeidsregeling waarop er normaal zou zijn gearbeid indien die dag in een week van zesdaagse arbeidsregeling was gevallen;

10° de inhaalrustdagen toegekend ingevolge de bepalingen betreffende de arbeidswet van 16 maart 1971, evenals de dagen inhaalrust die worden toegekend als gevolg van de vermindering van de arbeidsduur.”

Daaruit volgt dat een werkneemster die door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt was gedurende de zes weken die voorafgaan aan de effectieve bevallingsdatum, niet in aanmerking komt voor de gelijkstelling van die periode van afwezigheid wegens ziekte of ongeval met een periode van arbeid. Daardoor kan haar nabevallingsrust niet worden verlengd met de duur van die periode.

Artikel 114, vierde lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen bepaalt dat “de periode van nabevallingsrust van negen weken

3° les jours durant lesquels la travailleuse a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux; pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles et en cas de comparution en justice et qui sont réglés légalement, réglementairement ou par convention collective de travail;

4° les jours durant lesquels la travailleuse a le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses qui sont réglées légalement, réglementairement ou par convention collective du travail;

5° les jours pour lesquels la rémunération journalière garantie est accordée en application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

6° les périodes visées aux articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

7° la fermeture d'une entreprise qui résulte de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement;

8° les jours fériés, les jours de remplacement et les jours de repos compensatoire accordés en application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés;

9° pour la travailleuse qui travaille alternativement en régime de cinq et de six jours, le jour de la semaine du régime de cinq jours qui aurait normalement été travaillé s'il s'était agit d'une semaine de régime de six jours;

10° les jours de repos compensatoire octroyés en application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, de même que les jours de repos compensatoire qui sont octroyés suite à la réduction du temps de travail”.

Par conséquent, lorsque la travailleuse a été en incapacité de travail motivée par une maladie ou un accident durant la période des six semaines précédant la date effective d'accouchement, elle ne pourra pas bénéficier d'une assimilation de cette période de maladie ou d'accident avec une période de travail, ce qui rend impossible l'allongement du congé postnatal à concurrence de cette durée.

Toutefois, l'alinéa 4 de l'article 114 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités prévoit que la période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la

[kan] 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”.

Het feit dat de werkneemster een deel van haar zwangerschapsverlof verliest vanwege arbeidsongeschiktheid, is een dubbele straf en betekent een vermenging van de uiteenlopende doelstellingen die worden nagestreefd door enerzijds het ziekteverlof en anderzijds het zwangerschapsverlof. Een zieke zwangere vrouw moet recht hebben op hetzelfde aantal dagen verlof als een zwangere vrouw zonder gezondheidsproblemen.

Die onrechtvaardigheid wordt bovendien aan de kaak gesteld in de rechtsleer, waaruit blijkt dat het niet de bedoeling was van de Europese wetgever om een werkneemster die al tijdelijk arbeidsongeschikt is op het ogenblik dat ze aanspraak maakt op haar zwangerschapsverlof, uit te sluiten van het recht op zwangerschapsverlof.

In de gezaghebbende rechtsleer (Willy Van Eeckhoutte, Vincent Neuprez) zijn in verband met de conformiteit van een dergelijke situatie met het Europees recht immers vragen gerezen. De voornoemde auteurs stellen:

*“On peut se demander si le fait que l’assimilation à des périodes de travail n’est pas étendue aux hypothèses où la travailleuse interrompt son activité professionnelle pour des raisons légales durant la période de congé de maternité n’est pas contraire au droit européen. En regard de la formulation assez absolue du raisonnement suivi par la Cour de Justice dans son arrêt du 20 septembre 2007, de tels jours d’interruption d’activité ne semblent pas pouvoir être pris en compte dans la période de congé de maternité: le législateur européen n’a pas voulu exclure du droit au congé de maternité la travailleuse qui, au moment de faire usage de son congé de maternité, est déjà écartée temporairement de son activité professionnelle (C.J.C.E., n° C-116/06, 20 septembre 2007 (Kiiski)).”*⁶.

In dat arrest heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie immers het volgende geoordeeld:

“49. In die omstandigheden moet het recht op zwangerschapsverlof dat aan zwangere werkneemsters wordt toegekend, worden opgevat als een middel om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen. De gemeenschapswetgever was aldus van oordeel dat de wezenlijke veranderingen in de leefomstandigheden

⁶ W. Van Eeckhoutte en V. Neuprez, “Repos d’accouchement (art. 39 Loi)”, *SocialEye*, CO596903.

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.

Le fait que la travailleuse perde une partie de son congé de maternité en raison d’une incapacité de travail consiste en une double peine et une confusion des buts distincts poursuivis, d’une part, par le congé de maladie et, d’autre part, par le congé de maternité. Une femme enceinte malade doit avoir droit au même nombre de jours de congé qu’une femme enceinte sans problème de santé.

Cette injustice est, en outre, dénoncée par la doctrine selon laquelle “le législateur européen n’a pas voulu exclure du droit au congé de maternité la travailleuse qui, au moment de faire usage de son congé de maternité, est déjà écartée temporairement de son activité professionnelle”.

En effet, la doctrine autorisée (Willy van Eeckhoutte, Vincent Neuprez) s’interroge sur la conformité au droit européen d’une telle situation. Ces auteurs indiquent:

*“On peut se demander si le fait que l’assimilation à des périodes de travail n’est pas étendue aux hypothèses où la travailleuse interrompt son activité professionnelle pour des raisons légales durant la période de congé de maternité n’est pas contraire au droit européen. En regard de la formulation assez absolue du raisonnement suivi par la Cour de Justice dans son arrêt du 20 septembre 2007, de tels jours d’interruption d’activité ne semblent pas pouvoir être pris en compte dans la période de congé de maternité: le législateur européen n’a pas voulu exclure du droit au congé de maternité la travailleuse qui, au moment de faire usage de son congé de maternité, est déjà écartée temporairement de son activité professionnelle (C.J.C.E., n° C-116/06, 20 septembre 2007 (Kiiski)).”*⁶.

En effet dans cet arrêt la Cour de Justice a notamment jugé que:

“49. Dans ces conditions, le droit à un congé de maternité reconnu aux travailleuses enceintes doit être considéré comme un moyen de protection de droit social revêtant une importance particulière. Le législateur communautaire a ainsi estimé que les modifications essentielles dans les conditions d’existence des intéressées

⁶ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, “Repos d’accouchement (art. 39 Loi)”, *SocialEye*, CO596903.

van de belanghebbenden gedurende het tijdvak van veertien weken rond de bevalling een gegronde reden vormden om de uitoefening van hun beroepsactiviteit te onderbreken, zonder dat aan de gegrondheid van deze reden op enigerlei wijze kan worden getornd door de overheid of de werkgevers.

50. Blijkens de in punt 46 in herinnering gebrachte rechtspraak van het Hof wordt met de aan de moeder in de vorm van een zwangerschapsverlof gegeven bescherming beoogd de cumulatie van lasten te voorkomen. De zorg die overeenkomstig het doel van het in de raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof aan het eerste kind moet worden gegeven, vormt echter voor de moeder in het laatste stadium van haar zwangerschap een cumulatie van vergelijkbare aard en omvang. Vereist mag dan ook worden dat een dergelijke cumulatie wordt vermeden door de belanghebbende toe te staan het tijdvak van dat verlof wegens haar toestand te wijzigen.

51. Blijkens het voorgaande moet het beperkte tijdvak van ten minste veertien weken rond de bevalling worden opgevat als een situatie die, gelet op het doel van het in de raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof, een belemmering vormt om dat doel te verwezenlijken en dus als een gegronde reden om het tijdvak van dat verlof te mogen wijzigen.⁷⁷

Bijgevolg moet een zwangere vrouw recht hebben op een verlenging van haar nabevallingsrust met een periode die gelijk is aan de periode voorbevallingsrust tijdens welke ze arbeidsongeschikt was, met een maximum van vijf weken of zeven weken bij meervoudige zwangerschap.

De betrokken periodes van arbeidsongeschiktheid moeten worden gestaafd met een medisch attest en moeten vallen onder de situaties die precies beschreven staan in de reglementering, zoals risicozwangerschappen, zwangerschapsproblemen die een impact kunnen hebben op de gezondheid van het kind of een ongeval of een ziekte die een geval van overmacht vormen en de uitoefening van de beroepsactiviteit beletten.

pendant la période limitée d'au moins quatorze semaines qui précède et suit l'accouchement constituaient un motif légitime de suspendre l'exercice de leur activité professionnelle, sans que la légitimité de ce motif puisse être remise en cause, d'une manière quelconque, par les autorités publiques ou les employeurs.

50. Ainsi qu'il découle de la jurisprudence de la Cour rappelée au point 46 du présent arrêt, la protection accordée à la mère sous la forme d'un congé de maternité vise à éviter le cumul de ses charges. Or, les soins à prodiguer au premier enfant conformément à l'objectif assigné au congé parental prévu par l'accord-cadre représentent pour la mère lors du stade ultime de sa grossesse, une charge cumulée de caractère et d'importance comparables. Il est donc légitime d'exiger qu'un tel cumul puisse être évité, en permettant à l'intéressée, du fait de cet état, de modifier la période dudit congé.

51. De tout ce qui précède, il ressort que la période limitée d'au moins quatorze semaines qui précède et suit l'accouchement doit être regardée comme une situation qui, à la lumière de la finalité du congé parental prévu par l'accord-cadre, est constitutive d'un obstacle à la réalisation de celle-ci, et donc comme un motif légitime autorisant une modification de la période de ce congé.⁷⁷

Par conséquent, la femme enceinte doit pouvoir bénéficier d'un report de congé postnatal équivalent à la période de congé prénatal durant laquelle elle était en incapacité de travail, et ce jusqu'à cinq semaines maximum ou jusqu'à sept semaines en cas de grossesse multiple.

Les périodes d'incapacité de travail concernées doivent être couvertes par un certificat médical et couvrir des situations décrites de manière précise dans la réglementation, telles que les grossesses à risque, des difficultés de grossesse qui peuvent avoir un impact sur la santé de l'enfant ou un accident ou maladie qui crée un cas de force majeure empêchant la poursuite de l'activité.

Benoît LUTGEN (cdH)
Catherine FONCK (cdH)

⁷⁷ Punten 49 tot 51.

⁷⁷ Points 49 à 51.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 39, vierde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, het laatst gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, worden de woorden “verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval” vervangen door de woorden “verlengd met een met de ongeschiktheid overeenstemmende tijdsduur, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval”.

Art. 3

In artikel 114, vierde lid, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, het laatst gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “verlengd worden met één week, wanneer de gerechtigde arbeidsongeschikt is geweest gedurende” vervangen door de woorden “worden verlengd met de duur van de gerechtigde arbeidsongeschiktheid tijdens”;

2° het woord “ganse” weglaten;

3° het lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“De Koning bepaalt de periodes van arbeidsongeschiktheid die krachtens dit lid in aanmerking kunnen komen voor de verlenging van de nabevallingsrust.”

14 oktober 2016

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 39, alinéa 4, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié en dernier lieu par la loi du 25 avril 2014, les mots “est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident” sont remplacés par les mots “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”.

Art. 3

Dans l'article 114, alinéa 4, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié en dernier lieu par la loi du 25 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “d'une semaine lorsque” sont remplacés par “à concurrence de la période pendant laquelle”;

2° le mot “toute” est abrogé;

3° cet alinéa est complété par la phrase suivante:

“Le Roi détermine les périodes d'incapacité de travail qui peuvent être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal en vertu du présent alinéa.”

14 octobre 2016

Benoît LUTGEN (cdH)
Catherine FONCK (cdH)