

BELGISCHE SENAAAT**—**
BUITENGEWONE ZITTING 1979
—**—**
18 JULI 1979
—

Voorstel van wet tot wijziging van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 56 van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, met het oog op verlenging van het bevallingsverlof voor moeders van te vroeg geboren kinderen

(Ingediend door de heer Féaux c.s.)

—
TOELICHTING
—

Het aantal vroeggeboorten neemt van jaar tot jaar toe : volgens het Nationaal Werk voor Kinderwelzijn zijn er in België ieder jaar ongeveer achtduizend. Er zouden maatregelen moeten komen ter bestrijding van de prematuriteit, die oorzaak is van vele maatschappelijke en medische problemen.

Dit voorstel bevat geen maatregelen om het aantal vroeggeboorten te doen dalen, want de oorzaken daarvan zijn talrijk en er zijn daartoe een gehele reeks van specifieke acties vereist, zoals bijvoorbeeld het bevorderen van het bezoek aan prenatale consultatiebureaus. Het heeft een bescheidener doel, namelijk een onrecht herstellen waarvan zowel de moeders van prematuren als de prematuren zelf het slachtoffer zijn.

Gedurende de gehele tijd dat het kind in een couveuse ligt, kan de moeder immers haar affectieve en opvoedende taak niet vervullen. Zij bezoekt weliswaar haar baby, maar deze kan, in tegenstelling met voldragen kinderen, niet profiteren van de voortdurende aanwezigheid van zijn

SENAT DE BELGIQUE**—**
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1979
—**—**
18 JUILLET 1979
—

Proposition de loi modifiant l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et l'article 56 de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité en vue de prolonger le congé de maternité des mères d'enfants nés prématurément

(Déposée par M. Féaux et consorts)

—
DEVELOPPEMENTS
—

On constate d'année en année une augmentation du nombre des naissances prématurées : selon l'ONE quelque huit mille enfants naissent chaque année en Belgique dans ces conditions. Des mesures devraient être prises pour lutter contre la prématurité, source de nombreux problèmes tant sociaux que médicaux.

La présente proposition n'a pas pour objet de préconiser des mesures pour réduire la prématurité, car les causes de celle-ci sont multiples et dès lors demandent un éventail d'actions spécifiques, notamment un encouragement à la fréquentation des consultations prénatales. L'objectif est plus modeste et vise à corriger ce qui constitue une injustice à la fois pour les mères d'enfants nés prématurément et pour ces derniers.

En effet, pendant toute la période où l'enfant est placé en couveuse la mère ne peut exercer son action affective et éducatrice. Elle rend visite à son bébé mais ce dernier ne bénéficie pas, à l'inverse des enfants nés à terme, de la présence constante de sa mère, facteur déterminant dans

moeder. En dat is, volgens alle kinderartsen en psychologen, van doorslaggevende invloed op de ontwikkeling van het kind.

Met het oog op de eenvoudige gelijkheid van alle moeders ter zake van de weldoende invloed die zij door hun aanwezigheid op hun babies uitoefenen, zou het derhalve rechtvaardig zijn dat moeders van prematuren hun rustperiode na de bevalling kunnen verlengen met het aantal dagen dat het kind in de couveuse heeft gelegen.

Het leek evenwel wenselijk de verlenging van de rustperiode na de bevalling enigszins te beperken. Daarom is het voorstel ten eerste niet van toepassing als de opname minder dan een week duurt. Een scheiding van enkele dagen kan immers geen echt schadelijke gevolgen hebben voor de betrekkingen tussen moeder en kind.

Ten tweede is een hoogste grens gesteld : de duur van het verlof na de verplichte arbeidsonderbreking zal weliswaar gedeeltelijk afhangen van de duur van de opname van het kind, maar hij mag acht weken niet overschrijden; daarin zijn begrepen de weken die vóór de bevalling mogen worden genomen maar niet zijn genomen. Dat zal de aanstaande moeders zeker niet beletten eerder op te houden met werken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling, wat uiteraard aansluit bij de aanbevelingen van het NWK.

Tenslotte is voorzien in bijzondere maatregelen voor opnemingen van lange duur die, het zij gezegd, veeleer zeldzaam zijn. Als het kind langer dan acht weken in een couveuse ligt, kan de werkneemster na haar verplicht bevalingsverlof opnieuw gaan werken en toch, als het kind naar huis komt, opnieuw een verlof krijgen van acht weken, waarin zijn begrepen de weken die niet zijn genomen vóór de bevalling; zo zal de duur van het bevalingsverlof, in zijn geheel bekeken, dezelfde zijn als die van de arbeidsonderbreking die wordt toegestaan voor kortere periodes dat het kind in een couveuse ligt.

Een gesplitst bevalingsverlof is beter dan een doorlopend verlof, waarbij men trouwens, gelet op de hierboven gestelde grenzen, niet zeker is dat moeder en kind, in geval van langdurige opname in een ziekenhuis, lang genoeg samen kunnen zijn.

Aangezien dit voorstel tot doel heeft aan de moeder nieuwe mogelijkheden te verschaffen en niet haar nieuwe verplichtingen op te leggen, zal de betrokkene in ieder geval haar bevalingsverlof ook kunnen nemen op de wijze die thans in de wet is bepaald.

Vervolgens is er de kwestie van de uitkeringen die aan de werkneemster verschuldigd zijn tijdens die bijkomende verlofdagen welke haar toekomen als gevolg van de voorgestelde wijziging van de wet van 16 maart 1971 en waarvan niet mag worden vergeten dat ze beperkt zijn vanwege de hierboven gestelde begrenzing en inzonderheid vanwege de overdracht van per hypothese haast alle dagen die vóór de bevalling mogen worden genomen. Er wordt voorgesteld

le développement de l'enfant ainsi que le soulignent unanimement les pédiatres et psychologues.

Dès lors, il serait juste, pour établir une simple égalité entre toutes les mères dans l'action bénéfique qu'elles exercent par leur présence auprès de leurs bébés, de permettre aux mères d'enfants nés prématurément de prolonger leur congé postnatal d'un nombre de jours égal à celui pendant lequel l'enfant est resté en couveuse.

Toutefois, il est apparu opportun d'apporter certaines limitations à cette extension du congé post-natal. En premier lieu, la proposition exclut de son champ d'application les hospitalisations qui seraient d'une durée inférieure à une semaine. Quelques jours de séparation ne peuvent, en effet, avoir des conséquences vraiment dommageables sur la relation mère-enfant.

Ensuite, une limite supérieure a été établie : la période de congé suivant l'interruption de travail obligatoire sera certes, pour partie, fonction de la durée d'hospitalisation mais ne pourra cependant excéder huit semaines, cette période comprenant les semaines qui pouvaient être prises avant l'accouchement et qui ne l'ont pas été. Il n'y aura là rien qui puisse décourager les futures mères d'arrêter leur travail plus tôt, avant la date présumée de l'accouchement, ce qui va, bien sûr, dans le sens des recommandations de l'ONE.

Enfin, des modalités spéciales ont été prévues pour les hospitalisations de longue durée qui, remarquons-le, sont plutôt rares. Lorsque la mise en couveuse dépasse huit semaines, la travailleuse pourra recommencer à travailler au terme de son congé post-natal obligatoire et néanmoins bénéficier, dès l'entrée de l'enfant dans son foyer, d'une nouvelle période de congé de huit semaines sur laquelle seront imputées les semaines non prises avant l'accouchement, ce qui conserve au congé de maternité, considéré dans sa totalité, une durée similaire à celle des interruptions de travail correspondant à des mises en couveuse pour des termes courts.

Cette solution d'un congé « fragmenté » est préférable à un congé continu qui, compte tenu des limites posées plus haut, ne garantirait aucunement, dans l'hypothèse d'une hospitalisation de longue durée, que mère et enfant passent, ensemble, un nombre de jours suffisants.

Comme ces mesures ont pour finalité de donner à la mère de nouvelles possibilités et non de lui imposer des obligations, il lui sera toujours loisible, en toute hypothèse, de prendre son congé de maternité de la manière réglée actuellement par la loi.

Il se pose également la question des indemnités dues à la travailleuse durant les jours de congé supplémentaires qu'entraînera la mise en œuvre des modifications proposées à la loi du 16 mars 1971 et dont on peut déjà dire que leur nombre sera réduit en raison des limitations énoncées plus haut et, en particulier, du report, par hypothèse proche de la totalité, des jours de congé susceptibles d'être pris avant l'accouchement. Il est proposé de leur appliquer le régime

daarop de regeling toe te passen die thans naar de wet van 9 augustus 1963 geldt voor de dagen van het bevallingsverlof die niet ten laste van de werkgever zijn.

Tot besluit diene dat ons voorstel er vooral naar streeft om het tegenwoordige bevallingsverlof zo goed mogelijk af te stemmen op de belangen van de moeder en het kind, veeleer dan het verlof beduidend te verlengen. Zo zullen moeder en kind in ieder geval ten minste acht weken samen kunnen zijn, hetgeen volkomen in overeenstemming is met de geest van de arbeidswet en van de vroegere wetteksten, waaruit bepalingen zijn overgenomen. Zoals bekend moet de arbeidsonderbreking na de bevalling, waarin artikel 39 van de arbeidswet voorziet, ten minste acht weken duren ten einde ongetwijfeld in de eerste plaats een zo goed mogelijke relatie tussen moeder en kind te doen ontstaan.

Dat is eveneens het doel van dit voorstel ten aanzien van het zware en pijnlijke probleem van de vroeggeboorte.

**

VOORSTEL VAN WET

ARTIKEL 1

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden na het derde lid de volgende leden toegevoegd :

« Indien het kind te vroeg geboren wordt en van een tot acht weken in een zuigelingenafdeling wordt opgenomen, kan de werkneemster de arbeidsonderbreking na de bevalling verlengen met evenveel tijd als de opneming van het kind duurt.

Deze extra-tijd, gecumuleerd met de tijd bepaald in het derde lid, mag evenwel niet langer dan acht weken duren.

Indien de opneming langer dan acht weken duurt, kan de werkneemster die de arbeid onmiddellijk na de periode van acht weken volgend op de bevalling heeft hervat, vanaf de dag waarop het kind thuiskomt haar arbeid opnieuw onderbreken gedurende ten hoogste acht weken met inbegrip van de tijd bedoeld in het derde lid. »

ART. 2

In artikel 56, § 1, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt het vijfde lid aangevuld als volgt :

« De werkneemster die haar arbeid heeft onderbroken met toepassing van artikel 39, vierde tot zesde lid, van de

qui est actuellement celui, aux termes de la loi du 9 août 1963, des jours du congé de maternité qui ne sont pas à la charge financière de l'employeur.

En conclusion, il s'agit surtout d'aménager l'actuel congé de maternité au mieux de l'intérêt de la mère et de l'enfant — plutôt que de le prolonger significativement — de manière à leur permettre de pouvoir passer ensemble, en toute hypothèse, au moins huit semaines, ce qui est exactement conforme à l'esprit de la loi sur le travail et des textes antérieurs dont elle a repris les dispositions. En effet, l'interruption de travail post-natale telle qu'établie par l'article 39 de cette loi comporte, comme on le sait, un minimum obligatoire de huit semaines dont la fonction essentielle est, incontestablement, de permettre le bon établissement des relations entre la mère et l'enfant.

Tel est également le but qui est assigné à la présente proposition de loi, dans le contexte difficile et douloureux de la prématurité.

V. FÉAUX.

**

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE 1^{er}

A l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il est ajouté, après le 3^e alinéa, les alinéas suivants :

« Si l'enfant naît avant terme et est hospitalisé dans un centre néo-natal pendant une période comprise entre une et huit semaines, la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail post-natale d'une durée égale à celle de l'hospitalisation de l'enfant.

Cette période supplémentaire ne pourra toutefois être d'une durée supérieure à celle qui, ajoutée à la période dont il est question à l'alinéa 3, donne une somme de huit semaines.

Lorsque l'hospitalisation donne plus de huit semaines, la travailleuse ayant recommencé immédiatement à travailler au terme de la période de huit semaines suivant l'accouchement pourra, à dater de l'entrée de l'enfant dans son foyer, interrompre son travail pour une durée maximale de huit semaines, en ce compris la période dont il est question à l'alinéa 3. »

ART. 2

A l'article 56, § 1^{er}, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, il est inséré à la fin du cinquième alinéa, après les mots « précédant son accouchement », la phrase suivante :

« La travailleuse dont l'interruption de travail résulte de l'application de l'article 39, alinéa 4 à 6, de la loi sur le

arbeidswet van 16 maart 1971, wordt geacht gedurende die tijd de vereiste graad van arbeidsongeschiktheid te bereiken. »

travail du 16 mars 1971, est censée, durant cette période, atteindre le degré d'incapacité de travail requis. »

V. FÉAUX.
J. NAUWELAERTS-THUES.
M. REMY-OGER.
L. GILLET.
G. TURF-DE MUNTER.
M. PANNEELS-VAN BAELEN.