

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 décembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la législation en ce qui concerne
la possibilité de prendre un congé
de maternité de manière flexible
en cas d'incapacité de travail**

(déposée par M. Stefaan Vercamer et
Mmes Nahima Lanjri et Sonja Becq)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 december 2010

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wetgeving
wat de flexibele opname van
zwangerschapsverlof
bij arbeidsongeschiktheid betreft**

(ingediend door de heer Stefaan Vercamer en
de dames Nahima Lanjri en Sonja Becq)

RÉSUMÉ

Les travailleuses en incapacité de travail — employées ou non à temps partiel — ne peuvent pas répartir leur congé de maternité entre la période prénatale et la période postnatale. Les autres travailleuses, par contre, le peuvent.

Les auteurs souhaitent leur offrir également cette possibilité.

SAMENVATTING

Werkneemsters met een arbeidsongeschiktheid — al dan niet gedeeltelijk tewerkgesteld — kunnen hun zwangerschapsverlof niet verdelen tussen de pre- en postnatale periode. Andere werkneemsters kunnen dit wel.

De indieners willen dit ook voor hen mogelijk maken.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) 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: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail : publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 2124/001.

Aujourd'hui, les travailleuses disposent de la flexibilité de pouvoir choisir quand elles souhaitent prendre leur repos de maternité. Seules une semaine de congé prénatal et six semaines de congé postnatal ne peuvent être déplacées. Les autres semaines de repos de maternité peuvent être réparties librement entre la période prénatale et la période postnatale.

Les femmes en incapacité de travail ne disposent pas de cette possibilité de choix. Pour elles, les durées des périodes prénatale et postnatale sont fixées respectivement à six et à neuf semaines. Cette règle standard ne pose aucun problème pour les femmes en incapacité totale de travail. Le problème se pose plutôt pour les femmes en incapacité de travail qui sont employées à temps partiel dans le cadre du régime du "travail autorisé".

Les exemples ci-dessous permettent de cerner le problème:

Situation 1

Une femme bénéficiant d'une indemnité d'incapacité de travail a repris le travail à temps partiel après y avoir été autorisée par un médecin conseil. Cette femme combine un salaire et une indemnité de maladie complémentaire. Si la mutualité ne l'avertit pas en temps opportun, cette femme sera convaincue qu'elle peut, à l'instar des travailleuses enceintes, choisir librement le moment où elle prend son repos de maternité. Il s'ensuit que cette femme en incapacité de travail continuera à travailler jusqu'à approximativement une semaine avant la date présumée de l'accouchement. Lorsque la mutualité aura été informée, par l'acte de naissance, de la date de l'accouchement, cette femme se verra dire qu'elle n'aura plus que neuf semaines de repos postnatal.

Des problèmes peuvent survenir même si cette femme arrête en temps opportun ses activités dans le cadre du "travail autorisé". Imaginons que la date présumée de l'accouchement soit fixée au 3 novembre. Dans ce cas, cette femme arrêtera ses activités le 22 septembre. Le repos de maternité prendra fin le 5 janvier. Cette femme accouche finalement trois semaines avant le terme prévu. Il s'ensuit que le repos de maternité postnatal prend fin le 15 décembre. La période de repos

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 2124/001.

Vandaag beschikken de werkneemster over de flexibiliteit om te kiezen wanneer zij hun moederschapsrust wensen op te nemen. Enkel een week prenataal verlof en zes weken postnataal verlof liggen vast. De andere weken moederschapsrust kunnen zij vrij verdelen tussen de prenatale en postnatale periode.

Vrouwen met een arbeidsongeschiktheid beschikken niet over deze keuzemogelijkheid. Voor hen ligt de duur van de prenatale en postnatale periode vast op respectievelijk zes en negen weken. Vrouwen die volledig arbeidsongeschikt zijn ondervinden van deze standaardregel geen last. Het probleem stelt zich eerder bij arbeidsongeschikte vrouwen die gedeeltelijk tewerkgesteld zijn in het kader van de regeling "toegelaten arbeid".

Onderstaande voorbeelden kunnen het probleem duidelijk maken:

Situatie 1

Een vrouw met een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft gedeeltelijk het werk hervat na toelating door een adviserend geneesheer. De vrouw in kwestie combineert een loon met een aanvullende ziekte-uitkering. Indien het ziekenfonds haar niet tijdig verwittigt, is de vrouw in de overtuiging dat zij net als de zwangere werkneemsters vrij kan bepalen wanneer zij haar moederschapsrust opneemt. Het gevolg is dat de arbeidsongeschikte vrouw blijft verder werken tot ongeveer één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Nadat het ziekenfonds op de hoogte gebracht wordt van de bevallingsdatum door de geboorteakte, zal de vrouw dan te horen krijgen dat zij nog slechts 9 weken nabevallingsrust heeft.

Zelfs indien de vrouw tijdig stopt met haar activiteiten in het kader van de "Toegelaten arbeid", kunnen er nog problemen rijzen. Stel dat de vermoedelijke geboortedatum 3 november is. De vrouw zal dan haar activiteiten stopzetten op 22 september. De moederschapsrust zal aflopen op 5 januari. Uiteindelijk vindt de bevalling drie weken vroeger plaats. Het gevolg hiervan is dat de postnatale moederschapsrust afloopt op 15 december. De ganse periode moederschapsrust zal dan slechts

de maternité n'aura alors duré en tout et pour tout que douze semaines au lieu des quinze semaines prévues.

Situation 2

En l'occurrence, la femme exerce une activité à mi-temps dans un hôpital et une activité à mi-temps dans une entreprise commerciale. Pour ce qui est de son emploi à l'hôpital, elle relève du régime de protection de la maternité – éloignement du travail, de sorte qu'elle doit y arrêter ses activités au début de la grossesse. Dans ce cas, la règle qui s'applique est identique à celle en vigueur en cas d'incapacité de travail, à savoir neuf semaines de repos de maternité postnatal obligatoire. Il s'ensuit que l'intéressée continue à travailler à mi-temps dans l'entreprise commerciale dès lors que les règles standard n'y sont pas d'application. Le risque est qu'elle continue à exercer cette activité jusqu'à une semaine avant la date présumée de l'accouchement. Une fois encore, la femme est mise devant le fait accompli lorsqu'elle apprend de la mutualité, en déclarant la naissance par le biais de l'acte de naissance, qu'il ne lui reste que neuf semaines de repos de maternité postnatal.

Même si cette femme s'arrêtait de travailler en temps opportun dans l'entreprise commerciale, des problèmes pourraient malgré tout surgir. Cette femme choisit de continuer à travailler dans l'entreprise jusqu'à six semaines avant la date présumée de l'accouchement. Elle finit par accoucher trois semaines avant terme. La durée totale du repos de maternité s'en trouvera écourtée de trois semaines.

Nous entendons mettre fin à cette injustice. Aussi proposons-nous d'assimiler à des périodes d'activité les périodes d'incapacité de travail et d'invalidité primaires à partir de la sixième semaine, ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple, précédant la date effective de l'accouchement.

twaaft weken bedragen in plaats van de voorziene vijftien weken.

Situatie 2

In deze situatie werkt de vrouw halftijds in een ziekenhuis en halftijds in een commercieel bedrijf. Wat haar tewerkstelling in het ziekenhuis betreft, valt zij onder de regeling van moederschapsbescherming – werkverwijdering waardoor zij haar werk daar moet stopzetten in het begin van de zwangerschap. Hier geldt dezelfde regel als bij arbeidsongeschiktheid, namelijk negen weken verplichte postnatale moederschapsrust. Het gevolg is dat de betrokkene verder halftijds blijft werken in het commercieel bedrijf aangezien de standaardregels daar niet van toepassing zijn. Het gevaar bestaat dat zij dit doet tot één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Ook hier wordt de vrouw dan voor een voldongen feit geplaatst als zij bij de aangifte via de geboorteakte van het ziekenfonds verneemt zij nog slechts over negen weken postnatale moederschapsrust beschikt.

Indien deze vrouw tijdig zou stoppen met werken in het commerciële bedrijf, dan nog kunnen er zich problemen voordoen. De vrouw verkiest om in het bedrijf te blijven werken tot zes weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Uiteindelijk vindt de bevalling drie weken vroeger plaats. De totale duur van de moederschapsrust vermindert hierdoor met drie weken.

Het is onze doelstelling om een einde te stellen aan deze onrechtvaardige omstandigheden. Daarom beogen wij om de periodes van primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit vanaf de zesde week, respectievelijk achtste week bij meerlingen, vóór de werkelijke bevallingsdatum gelijk te stellen met periodes van arbeid.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par les lois des 9 juillet 2004, 20 juillet 2006 et 22 décembre 2008, l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit:

“Les périodes d'incapacité de travail, y compris les périodes de travail autorisé, à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, prolongent de périodes d'une durée équivalente l'interruption de travail après la neuvième semaine.”

Art. 3

Dans l'article 114 de la relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié en dernier lieu par la loi du 6 mai 2009, l'alinéa 4 est remplacé par ce qui suit:

“Les périodes d'incapacité de travail, y compris les périodes de travail autorisé, à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, prolongent de périodes d'une durée équivalente l'interruption de travail après la neuvième semaine.”

15 octobre 2010

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004, 20 juli 2006 en 22 december 2008, wordt het vierde lid vervangen als volgt:

“Periodes van arbeidsongeschiktheid, inbegrepen periodes van toegelaten arbeid, vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, verlengen de arbeidsonderbreking na de negende week met periodes van overeenkomstige duur.”

Art. 3

In artikel 114 van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 6 mei 2009, wordt het vierde lid vervangen als volgt:

“Periodes van arbeidsongeschiktheid, inbegrepen periodes van toegelaten arbeid, vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, verlengen de arbeidsonderbreking na de negende week met periodes van overeenkomstige duur.”

15 oktober 2010

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)

TEXTE DE BASE**Loi sur le travail**

16 mars 1971

Art. 39

A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle 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 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.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période inin-

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION**Loi sur le travail**

16 mars 1971

Art. 39

A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle 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 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.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période inin-

BASISTEKST**Arbeidswet**

16 maart 1971

Art. 39

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

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

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

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Arbeidswet**

16 maart 1971

Art. 39

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

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

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

terrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.

A 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.

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.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur:

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé de paternité pour le travailleur qui est le père. Le Roi détermine également dans ce cas la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse et le travailleur.

terrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.

Les périodes d'incapacité de travail, y compris les périodes de travail autorisé, à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, prolongent de périodes d'une durée équivalente l'interruption de travail après la neuvième semaine.¹

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.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur:

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé de paternité pour le travailleur qui est le père. Le Roi détermine également dans ce cas la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse et le travailleur.

¹ Art. 2: remplacement

periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

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

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

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

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

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

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.

periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

Periodes van arbeidsongeschiktheid, ingegrepen periodes van toegelaten arbeid, vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, verlengen de arbeidsonderbreking na de negende week met periodes van overeenkomstige duur.¹

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

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

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

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

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.

¹ Art. 2: vervanging

Loi coordonnée relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités

14 juillet 1994

Art. 114

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos prénatal sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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.

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.

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.

Lorsque l'enfant nouveau né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période

Loi coordonnées relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités

14 juillet 1994

Art. 114

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos prénatal sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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.

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.

Les périodes d'incapacité de travail, y compris les périodes de travail autorisé, à partir de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, prolongent de périodes d'une durée équivalente l'interruption de travail après la neuvième semaine.²

Lorsque l'enfant nouveau né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période

² Art. 3: remplacement

Gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

14 juli 1994

Art. 114

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

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

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

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

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de gerechtigde de nabevallingsrust

Gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

14 juli 1994

Art. 114

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

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

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

Periodes van arbeidsongeschiktheid, ingegrepen periodes van toegelaten arbeid, vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, verlengen de arbeidsonderbreking na de negende week met periodes van overeenkomstige duur.²

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de gerechtigde de nabevallingsrust

² Art. 3: vervanging

d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

La travailleuse visée à l'article 86, § 1^{er}, 1^o, a), à l'exclusion de la travailleuse qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail, a la faculté de prolonger la période de repos de maternité en reprenant une partie de ses activités professionnelles dans les conditions visées à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé de paternité en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.

d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

La travailleuse visée à l'article 86, § 1^{er}, 1^o, a), à l'exclusion de la travailleuse qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail, a la faculté de prolonger la période de repos de maternité en reprenant une partie de ses activités professionnelles dans les conditions visées à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé de paternité en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.

verlengd worden met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een getuigschrift van de verplegingsinrichting die de duur van de hospitalisatie van het kind vaststelt.

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

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regelen bepaald door de Koning, worden omgezet in vaderschapsverlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die de vader van het kind is en voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.

verlengd worden met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een getuigschrift van de verplegingsinrichting die de duur van de hospitalisatie van het kind vaststelt.

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

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regelen bepaald door de Koning, worden omgezet in vaderschapsverlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die de vader van het kind is en voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.