

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

11 juillet 2003

SESSION EXTRAORDINAIRE 2003

PROPOSITION DE LOI**créant un congé d'accueil
en cas d'adoption**

(déposée par MM. Raymond
Langendries et Jean-Jacques Viseur
et Mme Catherine Doyen-Fonck)

SOMMAIRE

1. Développements	3
2. Proposition de loi	7
3. Annexe	11

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

11 juli 2003

BUITENGEWONE ZITTING 2003

WETSVOORSTEL**tot instelling van een opvangverlof
in geval van adoptie**

(ingediend door de heren Raymond
Langendries en Jean-Jacques Viseur
en mevrouw Catherine Doyen-Fonck)

INHOUD

1. Toelichting	3
3. Wetsvoorstel	7
4. Bijlage	11

<i>cdH</i>	: <i>Centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V</i>	: <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>ECOLO</i>	: <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales</i>
<i>FN</i>	: <i>Front National</i>
<i>MR</i>	: <i>Mouvement Réformateur</i>
<i>N-VA</i>	: <i>Nieuw - Vlaams Alliantie</i>
<i>PS</i>	: <i>Parti socialiste</i>
<i>SP.a - SPIRIT</i>	: <i>Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.</i>
<i>VLAAMS BLOK</i>	: <i>Vlaams Blok</i>
<i>VLD</i>	: <i>Vlaamse Liberalen en Democraten</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
<i>DOC 50 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	<i>DOC 50 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>	<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>	<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum (witte kaft)</i>	<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière (couverture blanche)</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering (beige kaft)</i>	<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission (couverture beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> <i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> <i>Bestellingen :</i> <i>Natieplein 2</i> <i>1008 Brussel</i> <i>Tel. : 02/ 549 81 60</i> <i>Fax : 02/549 82 74</i> <i>www.deKamer.be</i> <i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>	<i>Commandes :</i> <i>Place de la Nation 2</i> <i>1008 Bruxelles</i> <i>Tél. : 02/ 549 81 60</i> <i>Fax : 02/549 82 74</i> <i>www.laChambre.be</i> <i>e-mail : publications@laChambre.be</i>
--	---

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 50 1659/001.

En 2001¹, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail été modifiée en vue d'autoriser le travailleur à s'absenter durant une période de 10 jours lorsqu'il adopte un enfant. Néanmoins, cette période de 10 jours ne peut être comparée au congé de maternité dont une partie est également destinée à accueillir l'enfant dans la famille.

La présente proposition de loi a pour but d'offrir aux familles adoptives des droits comparables à ceux dont jouissent les familles légitimes.

La proposition vise ainsi à créer sur le plan légal un congé en faveur des parents qui adoptent un enfant alors qu'ils exercent une activité professionnelle. Elle confère, de cette façon, aux travailleurs du secteur privé des avantages analogues à ceux reconnus en faveur des travailleurs du secteur public en vertu de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle qui prévoit un congé d'accueil tant en faveur des agents de l'Etat que du personnel temporaire et du personnel engagé par contrat.

La protection de la maternité est un fait acquis dans notre pays. Cette protection peut être considérée comme indispensable pour sauvegarder la santé physique de la mère dans les dernières semaines de la gestation et pour permettre son complet rétablissement dans les semaines qui suivent la délivrance.

Outre cet aspect « santé », la réflexion et l'expérience montrent que ces congés, particulièrement dans leur phase postnatale, ont une utilité incontestée en matière d'accueil de l'enfant et pour son insertion dans la cellule familiale où il est appelé à grandir. Ainsi la présence de la mère auprès de l'enfant qui arrive dans le foyer contribue réellement à l'accueil affectif, essentiel pour le développement harmonieux et équilibré de l'enfant.

¹ Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, MB 15 septembre 2001.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 50 1659/001.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd in 2001¹ gewijzigd teneinde de werknemer de mogelijkheid te bieden gedurende 10 dagen afwezig te zijn ingeval hij een kind adopteert. Die tijdspanne van 10 dagen kan echter niet worden vergeleken met het moederschapverlof, dat ten dele ook bedoeld is om het kind op te vangen in het gezin.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel aan adoptiegezinnen soortgelijke rechten toe te kennen als aan wettige gezinnen.

Het strekt ertoe bij de wet een verlof in te stellen ten gunste van ouders die een beroepsactiviteit uitoefenen en een kind willen adopteren. Aldus verleent het aan de werknemers van de privé-sector soortgelijke voordelen als die welke zijn toegekend aan de werknemers van de overheidssector krachtens het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de Rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden. Dat koninklijk besluit voorziet in een opvangverlof, zowel ten gunste van het rijkspersoneel als ten gunste van de tijdelijke personeelsleden en de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst.

In ons land is de bescherming van het moederschap een verworvenheid. Die bescherming kan als onontbeerlijk worden beschouwd voor de vrijwaring van de lichamelijke gezondheid van de moeder in de laatste weken voor de zwangerschap en voor haar volledig herstel in de weken na de bevalling.

Naast dat aspect dat verband houdt met de «gezondheid», hebben reflectie en ervaring aangetoond dat die verloven, vooral in de postnatale fase, ontegensprekelijk zeer nuttig zijn voor de opvang van het kind en voor zijn integratie in het gezin waarin het moet opgroeien. Wanneer een kind in een gezin wordt opgenomen, draagt de aanwezigheid van de moeder werkelijk bij tot de affectieve sfeer die van wezenlijk belang is voor de harmonische en evenwichtige ontwikkeling van het kind.

¹ Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (*Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001).

En vue d'assurer ce climat d'accueil, quelle que soit l'origine de l'enfant, le législateur se doit de créer un même contexte d'accueil dans les foyers qui adoptent un enfant.

Il faut noter en outre que tous les partis politiques sont généralement d'accord sur la nécessité de créer un cadre accueillant pour l'enfant.

Aussi notre proposition est-elle pour l'Etat l'occasion de montrer sa volonté de rencontrer ce souhait général. L'incidence financière, compte tenu du nombre restreint d'adoptions, ne peut constituer un obstacle.

En France, la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté. Au Luxembourg, la loi du 14 mars 1988 a également créé un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé. Le congé est de huit semaines.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 2 détermine le champ d'application de la loi. Il exclut de celui-ci les personnes visées par l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 et qui peuvent obtenir un congé d'adoption de 6 semaines ou de 4 semaines selon que l'enfant a moins ou plus de trois ans.

Il permet au Roi d'exclure d'autres travailleurs du champ d'application de la présente loi.

Art. 3

L'article 45*bis* proposé énonce le principe d'un droit au congé lorsque le travailleur recueille dans son foyer un enfant de moins de douze ans.

Cet article fixe également la durée du congé.

La proposition prévoit que les conventions collectives ou individuelles du travail peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables.

Teneinde voor elk kind - ongeacht zijn afkomst - hetzelfde onthaalklimaat te scheppen, moet de wetgever dezelfde omstandigheden creëren in de gezinnen die een kind adopteren.

Bovendien zij erop gewezen dat alle politieke partijen het er in grote lijnen over eens zijn dat dit onthaalklimaat kindvriendelijk moet zijn.

Dankzij ons voorstel krijgt de Staat de kans te bewijzen dat hij aan die algemene wens tegemoet wil komen. Gelet op het geringe aantal gevallen van adoptie kan de financiële weerslag geen hinderpaal zijn.

In Frankrijk hebben vrouwelijke werknemers het recht hun arbeidsovereenkomst op te schorten gedurende ten hoogste tien weken, te rekenen van de dag waarop het geadopteerde kind in het gezin is opgenomen. Ook in Luxemburg is bij wet van 14 maart 1988 een opvangverlof ingevoerd voor de vrouwelijke werknemers uit de privé-sector. Dat verlof bedraagt acht weken.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Artikel 2 stelt het toepassingsgebied van de wet vast. Van dat toepassingsgebied worden uitgesloten de personen bedoeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964, die een adoptieverlof van 6, respectievelijk 4 weken kunnen krijgen naargelang het geadopteerde kind minder dan wel meer dan drie jaar oud is.

Het biedt de Koning de mogelijkheid andere werknemers uit het toepassingsgebied van deze wet uit te sluiten.

Art. 3

Het voorgestelde artikel 45*bis* stelt als principe dat een werknemer recht op verlof heeft als hij een kind jonger dan twaalf jaar in zijn huis opneemt om het te adopteren.

In dat artikel wordt tevens de duur van het verlof vastgesteld.

Het voorstel bepaalt evenwel dat individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten in gunstiger bepalingen kunnen voorzien.

Enfin, le droit au congé est ouvert dès lors que l'enfant est accueilli dans son nouveau foyer. L'adoption est, en effet, souvent précédée d'une longue procédure pendant laquelle l'enfant est déjà en rapport avec ses futurs parents. La période d'absence doit ainsi pouvoir se situer avant ou après le jugement d'homologation dès lors que l'enfant commence à faire partie du ménage. Cette dernière notion est utilisée, à l'article 73*quater* des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés et relatif à la prime d'adoption.

L'article 45*ter* proposé règle la manière dont le travailleur doit prévenir son employeur pour pouvoir bénéficier du droit au congé d'accueil.

L'article 45*quater* proposé énonce que le droit au congé d'accueil n'est ouvert que si les deux époux travaillent en dehors du foyer. Cet article règle en outre la situation pour le cas où l'un des époux est occupé dans le secteur public et l'autre dans le secteur privé.

Enfin, il vise le cas où il n'y a qu'un seul adoptant, soit un des époux, soit un homme avec une femme célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps.

La disposition contenue à l'article 45*quinquies* proposé confère au bénéficiaire du congé d'accueil une protection particulière en cas de licenciement protection similaire à celle dont bénéficie la travailleuse qui accouche.

La disposition contenue à l'article 45*sexies* proposé reprend une suggestion des représentants des travailleurs au Conseil national du travail qui proposaient déjà en 1975 d'assimiler la période de congé à une période de travail effectif pour la sauvegarde des droits à la sécurité sociale.

Art. 4 à 10

Ces articles complètent la loi relative aux contrats de travail et la loi sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

En ce qui concerne les articles 5 et 10, la présente proposition de loi créant un régime plus favorable que

Ten slotte ontstaat het recht op verlof zodra het kind in zijn nieuwe gezin is opgenomen. Vaak wordt de adoptie immers voorafgegaan door een langere procedure, tijdens welke het kind reeds in contact is met zijn toekomstige ouders. De werknemer moet dus afwezig kunnen zijn vóór of na het vonnis waarbij de adoptie wordt gehomologeerd en vanaf het ogenblik waarop het kind deel gaat uitmaken van het gezin. Het laatstgenoemde begrip wordt ook in artikel 73*quater* van de gecoördineerde wetten op de kinderbijslag voor loontrekkenden en op de adoptiepremie gebruikt.

In het voorgestelde artikel 45*ter* wordt bepaald op welke wijze de werknemer zijn werkgever op de hoogte moet brengen om het recht op opvangverlof te kunnen genieten.

Het voorgestelde artikel 45*quater* bepaalt dat het recht op opvangverlof slechts ontstaat indien beide echtgenoten buitenshuis werken. Dit artikel bepaalt tevens wat er gebeurt als een van beide echtgenoten in de overheidssector werkt en de andere in de privésector.

Tot slot voorziet dit artikel in de gevallen waar er slechts één adoptant is, hetzij een van beide echtgenoten, hetzij een man met een ongehuwde vrouw, hetzij een weduwnaar of nog een uit de echt of van tafel en bed gescheiden man.

Het voorgestelde artikel 45*quinquies* verleent aan de werknemer die een opvangverlof geniet, een bijzondere bescherming tegen ontslag. Die bescherming is gelijkaardig aan die van een werkneemster die zwangerschapsverlof geniet.

Het voorgestelde artikel 45*sexies* grijpt terug naar een voorstel dat de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad reeds in 1975 hebben gedaan, om de verlofperiode gelijk te stellen met effectieve werkdagen, met het oog op het behoud van het recht op sociale zekerheid.

Art. 4 tot 10

Deze artikelen voorzien in een aanvulling van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Wat de artikelen 5 en 10 betreft, dienen de wettelijke bepalingen die in een verlof van 10 dagen voor-

celui instauré par la loi du 10 août 2001, les dispositions légales prévoyant un congé de 10 jours doivent être abrogées.

Art. 11

Le congé d'adoption est indemnisé de la même manière que le congé de maternité.

Raymond LANGENDRIES (cdH)
Jean-Jacques VISEUR (cdH)
Catherine DOYEN-FONCK (cdH)

zien te worden opgeheven aangezien dit wetsvoorstel een gunstiger regeling in het leven roept dan die van de wet van 10 augustus 2001.

Art. 11

Het adoptieverlof wordt op dezelfde manier vergoed als het moederschapsverlof.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Un article 3^{quater}, rédigé comme suit est inséré dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 :

«Art. 3^{quater}. — Les dispositions du chapitre IV^{bis} ne sont pas applicables :

1° aux personnes visées par l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle;

2° aux travailleurs désignés par le Roi.».

Art. 3

Un chapitre IV^{bis}, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi:

«Chapitre IV^{bis}. — Congé d'accueil

Art. 45^{bis}. — Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions collectives ou individuelles du travail, le travailleur a le droit de s'absenter du travail lorsqu'il recueille dans son foyer en vue de son adoption un enfant de moins de douze ans.

Ce congé d'accueil est de huit semaines au plus à dater du jour où l'enfant a commencé à faire partie du ménage.

L'enfant est présumé, jusqu'à preuve du contraire, faire partie du ménage si cela résulte d'une inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

Art. 45^{ter}. — Pour bénéficier de ce congé, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception du motif et de la date de reprise du travail et fournir une attestation délivrée par le tribunal certifiant que la procédure

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 3^{quater} ingevoegd, luidend als volgt:

«Art. 3^{quater}. — De bepalingen van hoofdstuk IV^{bis} zijn niet van toepassing op :

1° de personen bedoeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de Rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden;

2° de door de Koning aangewezen personeelsleden.».

Art. 3

In dezelfde wet wordt een hoofdstuk IV^{bis} ingevoegd, luidend als volgt:

«Hoofdstuk IV^{bis}. — Opvangverlof

Art. 45^{bis}. — Onverminderd gunstiger bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van zijn werk ingeval hij een kind dat jonger is dan twaalf jaar, in zijn huis opneemt om het te adopteren.

Dat opvangverlof bedraagt ten hoogste acht weken te rekenen van de dag waarop het kind deel uitmaakt van het gezin.

Tenzij het tegendeel wordt bewezen, wordt het kind geacht deel uit te maken van het gezin indien zulks blijkt uit de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister.

Art. 45^{ter}. — Om aanspraak te kunnen maken op een dergelijk verlof moet de werknemer vooraf de werkgever op de hoogte brengen door middel van een aangetekende brief met ontvangstbewijs, met vermelding van de reden en de datum waarop het werk zal worden

d'adoption est introduite ainsi qu'une attestation certifiant l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

Art. 45^{quater}. — Le congé d'accueil n'est accordé que pour autant que le conjoint qui n'en bénéficie pas exerce une occupation lucrative en dehors du foyer.

Si le travailleur est marié et si son conjoint est également travailleur, le congé n'est accordé qu'à l'un d'entre eux. Toutefois, il peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si l'un des conjoints adoptants est en droit de bénéficier d'un congé d'accueil en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, le congé d'accueil ne peut être accordé.

Si un seul des conjoints est adoptant, celui-ci seul peut bénéficier du congé.

Art. 45^{quinquies}. — L'employeur qui occupe un travailleur visé à l'article 45^{bis} ne peut, à la date de la réception de la lettre recommandée visée à l'article 45^{ter}, pendant la durée du congé et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé d'accueil, accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour des motifs étrangers à l'adoption. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er} ou à défaut de motif, l'employeur paiera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de louage de travail.

Art. 45^{sexies}. - Les journées de travail pendant lesquelles le travailleur s'est absenté en vertu de l'article 45^{bis} sont assimilées à des journées de travail effectif pour l'application de la législation sociale.».

Art. 4

A l'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un 2^o *ter*, rédigé comme suit :

hervat. Hij moet ook een attest van de rechtbank voorleggen waaruit blijkt dat de adoptieprocedure is ingezet, alsmede een attest dat de inschrijving in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister bevestigd is.

Art. 45^{quater}. — Het opvangverlof wordt maar toegestaan indien de echtgenoot(e) die er geen gebruik van maakt, een winstgevende activiteit buitenshuis heeft.

Indien de werknemer gehuwd is en de echtgenoot(e) eveneens werknemer is, wordt het verlof slechts aan een van beiden toegekend. Op aanvraag van de adoptanten kan dat verlof echter wel tussen hen beiden worden verdeeld.

Indien een van de echtgenoten die een kind adopteren recht heeft op een opvangverlof krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen, kan het opvangverlof omschreven in deze wet niet toegestaan worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adoptant is, kan alleen die persoon aanspraak maken op het verlof.

Art. 45^{quinquies}. — De werkgever die een werknemer tewerkstelt als bedoeld in artikel 45^{bis}, mag bij de ontvangst van de aangetekende brief waarvan sprake is in artikel 45^{ter}, gedurende de verlofperiode en de zes maanden die erop volgen, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de adoptie. De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Als de werknemer daarom verzoekt, stelt de werkgever hem daarvan schriftelijk in kennis.

Indien de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid of bij ontstentenis van reden, dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 45^{sexies}. - De arbeidsdagen waarop de werknemer krachtens artikel 45^{bis} afwezig mag zijn, worden voor de toepassing van de sociale wetgeving met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld.».

Art. 4

In artikel 28 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden een 2^o *ter* ingevoegd, luidend als volgt:

«2^oter pendant la durée du congé d'accueil visée à l'article 45*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;».

Art. 5

L'article 30, § 3, de la même loi, inséré par la loi du 10 août 2001, est abrogé.

Art. 6

A l'article 38, § 2, alinéa 1^{er}, de la même loi les mots «de l'article 40» sont remplacés par les mots «des articles 40 et 45*quinquies*».

Art. 7

A l'article 39, de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

A) au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « de l'article 40 » sont remplacés par les mots «des articles 40 et 45*quinquies*» ;

B) le § 3 est remplacé par ce qui suit:

«§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er} l'employeur qui ne respecte pas les dispositions des articles 40 et 45*quinquies* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 et à l'alinéa 3 dudit article 45*quinquies*.».

Art. 8

L'article 40, § 2 de la même loi, est remplacé par ce qui suit:

«§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions des articles 40 et 45*quinquies* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 et à l'alinéa 3 dudit article 45*quinquies*.».

Art. 9

A l'article 25*bis* de la loi du 1^{er} avril 1936 sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments

«2^oter gedurende de duur van het opvangverlof bedoeld in artikel 45*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971;».

Art. 5

Artikel 30, § 3, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt opgeheven.

Art. 6

In artikel 38, § 2, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «in artikel 40» vervangen door de woorden «in de artikelen 40 en 45*quinquies*».

Art. 7

In artikel 39, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A) in § 1, eerste lid, worden de woorden «in artikel 40» vervangen door de woorden «in de artikelen 40 en 45*quinquies*»;

B) paragraaf 3 wordt vervangen door de volgende bepaling :

«§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, moet de werkgever die de bepalingen van de artikelen 40 en 45*quinquies* van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 en in het derde lid van voormeld artikel 45*quinquies* bepaalde vergoeding betalen.».

Art. 8

Artikel 40, § 2, van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt :

«§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, moet de werkgever die de bepalingen van de artikelen 40 en 45*quinquies* van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 en in het derde lid van voormeld artikel 45*quinquies* bepaalde vergoeding betalen.».

Art. 9

In artikel 25*bis* van de wet van 15 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen,

de navigation intérieure, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, les mots «39 et 42 à 43*bis*» sont remplacés par les mots «39, 42 à 43*bis* et 45*bis*».

Art. 10

L'article 25*quinquies*, § 3, de la même loi, inséré par la loi du 10 août 2001, est abrogé.

Art. 11

L'article 112 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 est complété par un alinéa 2, rédigé comme suit:

«Le Roi définit les conditions dans lesquelles les titulaires visés à l'article 86, § 1^{er}, qui se trouvent dans une période de congé d'accueil tel que définie au chapitre IV*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peuvent bénéficier d'une indemnité d'adoption calculée selon le mode prévu à l'article 113. ».

18 juin 2003

Raymond LANGENDRIES (cdH)
Jean-Jacques VISEUR (cdH)
Catherine DOYEN-FONCK (cdH)

vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de woorden «39 en 42 tot 43*bis*» vervangen door de woorden «39, 42 tot 43*bis* en 45*bis*».

Art. 10

Artikel 25*quinquies*, § 3, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt opgeheven.

Art. 11

Artikel 112 van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt aangevuld met een 2e lid, luidend als volgt:

«De Koning bepaalt de voorwaarden waarin de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigden die zich bevinden in een periode van opvangverlof als omschreven in hoofdstuk IV*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, een adoptie-uitkering kunnen genieten berekend volgens de in artikel 113 vastgestelde wijze.».

18 juni 2003

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE DE BASE

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Chapitre I^{er}. Champ d'application

Chapitre IV. Protection de la maternité

Art. 45

...

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Chapitre I^{er}. Champ d'application

Art. 3^{quater}

Les dispositions du chapitre IVbis ne sont pas applicables :

1° aux personnes visées par l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle ;

2° aux travailleurs désignés par le Roi¹.

Chapitre IV. Protection de la maternité

Art. 45

...

Chapitre IVbis. Congé parental

Art. 45bis

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions collectives ou individuelles du travail, le travailleur a le droit de s'absenter du travail lorsqu'il recueille dans son foyer en vue de son adoption un enfant de moins de douze ans.

Ce congé d'accueil est de huit semaines au plus à dater du jour où l'enfant a commencé à faire partie du ménage.

L'enfant est présumé, jusqu'à preuve du contraire, faire partie du ménage si cela résulte d'une inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

¹ Art. 2

BASISTEKST**Arbeidswet van 16 maart 1971****Hoofdstuk I. Toepassingsgebied****Hoofdstuk IV. Moederschapsbescherming****Art. 45**

...

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Arbeidswet van 16 maart 1971****Hoofdstuk I. Toepassingsgebied****Art. 3^{quater}**

De bepalingen van hoofdstuk IV^{bis} zijn niet van toepassing op:

1° de personen bedoeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de Rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden;

2° de door de Koning aangewezen personeelsleden¹.

Hoofdstuk IV. Moederschapsbescherming**Art. 45**

...

Art. 45^{bis}

Onverminderd gunstiger bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van zijn werk ingeval hij een kind dat jonger is dan twaalf jaar, in zijn huis opneemt om het te adopteren.

Dat opvangverlof bedraagt ten hoogste acht weken te rekenen van de dag waarop het kind deel uitmaakt van het gezin.

Tenzij het tegendeel wordt bewezen, wordt het kind geacht deel uit te maken van het gezin indien zulks blijkt uit de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister.

¹ Art. 2

Art. 45ter

Pour bénéficier de ce congé, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception du motif et de la date de reprise du travail et fournir une attestation délivrée par le tribunal certifiant que la procédure d'adoption est introduite ainsi qu'une attestation certifiant l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

Art. 45quater

Le congé d'accueil n'est accordé que pour autant que le conjoint qui n'en bénéficie pas exerce une occupation lucrative en dehors du foyer.

Si le travailleur est marié et si son conjoint est également travailleur, le congé n'est accordé qu'à l'un d'entre eux. Toutefois, il peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si l'un des conjoints adoptants est en droit de bénéficier d'un congé d'accueil en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, le congé d'accueil ne peut être accordé.

Si un seul des conjoints est adoptant, celui-ci seul peut bénéficier du congé.

Art. 45quinquies

L'employeur qui occupe un travailleur visé à l'article 45bis ne peut, à la date de la réception de la lettre recommandée visée à l'article 45ter, pendant la durée du congé et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé d'accueil, accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour des motifs étrangers à l'adoption. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paiera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de louage de travail.

Art. 45ter

Om aanspraak te kunnen maken op een dergelijk verlof moet de werknemer vooraf de werkgever op de hoogte brengen door middel van een aangetekende brief met ontvangstbewijs, met vermelding van de reden en de datum waarop het werk zal worden hervat. Hij moet ook een attest van de rechtbank voorleggen waaruit blijkt dat de adoptieprocedure is ingezet, alsmede een attest dat de inschrijving in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister bevestigt.

Art. 45quater

Het opvangverlof wordt maar toegestaan indien de echtgenoot(e) die er geen gebruik van maakt, een winstgevend activiteit buitenshuis heeft.

Indien de werknemer gehuwd is en de echtgenoot(e) eveneens werknemer is, wordt het verlof slechts aan een van beiden toegekend. Op aanvraag van de adoptanten kan dat verlof echter wel tussen hen beiden worden verdeeld.

Indien een van de echtgenoten die een kind adopteren recht heeft op een opvangverlof krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen, kan het opvangverlof omschreven in deze wet niet toegestaan worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adoptant is, kan alleen die persoon aanspraak maken op het verlof.

Art. 45quinquies

De werkgever die een werknemer tewerkstelt als bedoeld in artikel 45bis, mag bij de ontvangst van de aangetekende brief waarvan sprake is in artikel 45ter, gedurende de verlofperiode en de zes maanden die erop volgen, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de adoptie. De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Als de werknemer daarom verzoekt, stelt de werkgever hem daarvan schriftelijk in kennis.

Indien de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid of bij ontstentenis van reden, dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Chapitre III. Suspension de l'exécution du contrat

Art. 28

L'exécution du contrat est suspendue:

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

2°*bis* pendant la durée de l'absence visée à l'article 39*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de:

- a) la loi du 1^{er} juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;
- b) la section 6 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;
- c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique;

5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.

Art. 45sexies

Les journées de travail pendant lesquelles le travailleur s'est absenté en vertu de l'article 45bis sont assimilées à des journées de travail effectif pour l'application de la législation sociale².

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Chapitre III. Suspension de l'exécution du contrat

Art. 28

L'exécution du contrat est suspendue:

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture;

2° pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43*bis* de la loi sur le travail du 16 mars 1971;

2°*bis* pendant la durée de l'absence visée à l'article 39*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

2°*ter* pendant la durée du congé d'accueil visée à l'article 45*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail³;

3° pendant le temps nécessaire au travailleur pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

4° pendant le temps où le travailleur s'absente du travail en application de:

- a) la loi du 1^{er} juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale;
- b) la section 6 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;
- c) la loi du 19 juillet 1976 instituant un congé pour l'exercice d'un mandat politique;

5° pendant la durée de l'absence du travailleur qui fait l'objet de mesures privatives de liberté à caractère préventif.

² Art. 3

³ Art. 4

**Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten**

**Hoofdstuk III. Schorsing van de uitvoering van de
overeenkomst**

Art. 28

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst:

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeids-
onderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43*bis*,
van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2°*bis* tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in
artikel 39*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971;

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raads-
heer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de
arbeidshoven en -rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk
afwezig is bij toepassing van:

- a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van
een vergoeding voor sociale promotie;
- b) de afdeling 6 van hoofdstuk IV van de herstelwet
van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een ver-
lof voor de uitoefening van een politiek mandaat;

5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is
wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving
waarvan hij het voorwerp is.

Art. 45sexies

*De arbeidsdagen waarop de werknemer krachtens
artikel 45bis afwezig mag zijn, worden voor de toepas-
sing van de sociale wetgeving met effectieve arbeids-
dagen gelijkgesteld.²*

**Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten**

**Hoofdstuk III. Schorsing van de uitvoering van
de overeenkomst**

Art. 28

De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst:

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaar-
lijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de
werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° tijdens de periodes van verlof en arbeids-
onderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43*bis*,
van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2°*bis* tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in
artikel 39*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2°*ter* gedurende de duur van het opvangverlof be-
doeld in artikel 45bis van de arbeidswet van 16 maart
1971;³

3° gedurende de tijd dat de werknemer als raads-
heer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de
arbeidshoven en -rechtbanken;

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk
afwezig is bij toepassing van:

- a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van
een vergoeding voor sociale promotie;
- b) de afdeling 6 van hoofdstuk IV van de herstelwet
van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een ver-
lof voor de uitoefening van een politiek mandaat;

5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is
wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving
waarvan hij het voorwerp is.

² Art. 3

³ Art. 4

Art. 30

§ 1^{er}. Le travailleur 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 civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Art. 30

§ 1^{er}. Le travailleur 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 civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3 [...]⁴.

⁴ Art. 5

Art. 30

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 30

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. [...]⁴

⁴ Art. 5

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine.

Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Art. 38

§ 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis:

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine.

Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Art. 38

§ 1^{er}. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant cette suspension.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3 du présent article et *des articles 40 et 45quinquies*⁵ de la loi sur le travail du 16 mars 1971, le congé peut, dans les cas visés au § 1^{er}, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

§ 3. Sauf pour motif grave au sens de l'article 35 ou pour motif suffisant au sens de l'alinéa 2 du présent paragraphe, l'employeur ne peut accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat conclu pour une durée indéterminée, même en observant les dispositions qui régissent le préavis:

1° pendant la durée des événements visés à l'article 29, 1° à 5°, ainsi que 7° et 8°;

2° pendant la durée du rengagement visé à l'article 29, 6°, s'il en a été dûment averti par le travailleur au plus tard un mois avant la date de prise de cours du rengagement;

3° à partir du moment où il a été informé par le travailleur de la date d'appel à un centre de recrutement ou de sélection ou à un service de santé administratif ou à un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à l'arrêté royal du 20 février 1980

⁵ Art. 6

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

Art. 38

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld:

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aange-

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

Art. 38

§ 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in de artikelen 28, 1°, 2° en 5°, 29 en 31.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en *in de artikelen 40 en 45quinquies*⁵ van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld:

1° tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aange-

⁵ Art. 6

portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

Art. 39

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

portant coordination des lois relatives au statut des objecteurs de conscience ou de la date d'appel proprement dit ou de rappel sous les armes, jusqu'à la date de cet appel ou rappel;

4° à partir de l'envoi en congé illimité du travailleur jusqu'à expiration du délai d'un mois à compter de cette date.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères aux événements visés à l'article 29.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ne s'appliquent pas à la période d'essai au sens des articles 48, 67 et 109.

Art. 39

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou *des articles 40 et 45quinquies*⁶ de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui, au cours de l'une des périodes visées à l'article 29, 1°, 6° et 7°, et à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, ne respecte pas les dispositions de l'article 38, § 3, est tenu au paiement d'une indemnité égale à la rémunération normale due pour les périodes ou parties de périodes visées à l'article 38, § 3, alinéa 1^{er}, 3° et 4°, pendant lesquelles le travailleur n'a pas été occupé.

Cette indemnité ne peut toutefois excéder un montant correspondant à trois mois de cette rémunération s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, ou six mois s'il s'agit d'un employé ou d'un représentant de commerce.

⁶ Art. 7

duid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

Art. 39

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

duid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping;

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

Art. 39

§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in *de artikelen 40 en 45quinquies*⁶ van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

⁶ Art. 7

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Art. 40

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25bis

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'exécution du contrat de travail est également suspendue pendant les périodes d'absence visées à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes de congé ou d'interruption de travail visées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 25quater sont d'application.

§ 3. *Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions des articles 40 et 45quinquies de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 et à l'alinéa 3 dudit article 45quinquies⁷.*

Art. 40

§ 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. *Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions des articles 40 et 45quinquies de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 et à l'alinéa 3 dudit article 45quinquies⁸.*

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25bis

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes de congé et d'interruption de travail visées aux articles 39, 42 à 43bis et 45bis⁹ de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'exécution du contrat de travail est également suspendue pendant les périodes d'absence visées à l'article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement, en dehors des périodes de congé ou d'interruption de travail visées à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de l'article 25quater sont d'application.

⁷ Art. 7

⁸ Art. 8

⁹ Art. 9

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Art. 40

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25bis

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt eveneens geschorst gedurende de periodes van afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Zo de werkneemster, buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 25quater van toepassing.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, moet de werkgever die de bepalingen van de artikelen 40 en 45quinquies van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 en in het derde lid van voormeld artikel 45quinquies bepaalde vergoeding betalen⁷.

Art. 40

§ 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, moet de werkgever die de bepalingen van de artikelen 40 en 45quinquies van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 en in het derde lid van voormeld artikel 45quinquies bepaalde vergoeding betalen.⁸

Wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25bis

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39, 42 tot 43bis en 45bis⁹ van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt eveneens geschorst gedurende de periodes van afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Zo de werkneemster, buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 25quater van toepassing.

⁷ Art. 7

⁸ Art. 8

⁹ Art. 9

Art. 25ter

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, un salaire normal est assuré à l'engagé pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

L'employeur paie à l'engagé pour la période visée un supplément de salaire égal à la différence entre le salaire normal et les indemnités journalières qui lui sont dues pour la même période, par la société ou la caisse d'assurance visées à l'article 49 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ou par le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle et payée à l'engagé accidenté ou malade en vertu des dispositions de l'article 25, alinéa 2, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Le montant total du salaire et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'engagé accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article, ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet engagé peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

L'action contre les tiers responsables de l'accident du travail, de l'accident survenu sur le chemin du travail ou de la maladie professionnelle peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

Art. 25quater

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'engagé a droit, à charge de son employeur, à 80% de son salaire normal pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de ce salaire qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

La période de salaire garanti visée à l'alinéa 1^{er} prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Art. 25ter

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, un salaire normal est assuré à l'engagé pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail.

L'employeur paie à l'engagé pour la période visée un supplément de salaire égal à la différence entre le salaire normal et les indemnités journalières qui lui sont dues pour la même période, par la société ou la caisse d'assurance visées à l'article 49 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ou par le Fonds des maladies professionnelles visé à l'article 4 de la loi relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci.

La journée de travail interrompue en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle et payée à l'engagé accidenté ou malade en vertu des dispositions de l'article 25, alinéa 2, doit être considérée comme le premier jour de cette période.

Le montant total du salaire et des indemnités journalières dû par l'employeur à l'engagé accidenté ou malade, en application des dispositions du présent article, ne peut dépasser le montant du salaire auquel cet engagé peut normalement prétendre pour des prestations afférentes à une période de sept jours.

L'action contre les tiers responsables de l'accident du travail, de l'accident survenu sur le chemin du travail ou de la maladie professionnelle peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

Art. 25quater

§ 1^{er}. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'engagé a droit, à charge de son employeur, à 80% de son salaire normal pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de ce salaire qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

La période de salaire garanti visée à l'alinéa 1^{er} prend cours le lendemain du premier jour ouvrable suivant le début de l'incapacité de travail.

Toutefois cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 25, alinéa 2, la période visée à l'alinéa 2 du présent article ne comprend que treize jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'engagé soit demeuré sans interruption au service du même employeur pendant au moins un mois.

§ 2. Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de quatorze jours prévu au § 1^{er}.

Toutefois, le salaire visé au § 1^{er} est dû:

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de quatorze jours prévu au § 1^{er};

2° lorsque l'engagé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû à l'engagé:

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er} peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

§ 5. L'impossibilité pour l'engagé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

L'engagé est tenu d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. ...

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'engagé produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail

Toutefois cette carence ne s'applique pas lorsque la durée de l'incapacité de travail est de quatorze jours au moins.

Le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Dans le cas où l'employeur est tenu au paiement du salaire en application de l'article 25, alinéa 2, la période visée à l'alinéa 2 du présent article ne comprend que treize jours.

Ce droit est subordonné à la condition que l'engagé soit demeuré sans interruption au service du même employeur pendant au moins un mois.

§ 2. Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire pour une période de quatorze jours prévu au § 1^{er}.

Toutefois, le salaire visé au § 1^{er} est dû:

1° pour la partie de la période de quatorze jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement du salaire durant une période de quatorze jours prévu au § 1^{er};

2° lorsque l'engagé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 3. Le salaire visé au § 1^{er} n'est pas dû à l'engagé:

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1^{er} peut être exercée par l'employeur en lieu et place de la victime ou des ayants droit.

§ 5. L'impossibilité pour l'engagé de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

L'engagé est tenu d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. ...

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, l'engagé produit un certificat médical. Il le remet ou l'envoie dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail

ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'engagé peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé au § 1^{er}, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

En outre, l'engagé ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant de l'engagé estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'engagé doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'engagé sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'engagé et le médecin délégué, et rémunéré par l'employeur.

§ 6. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en conseil des Ministres:

- 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue par le § 1^{er};
- 2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- 3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les §§ 1^{er} et 5.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente, porter jusqu'à 100% le pourcentage du salaire visé au § 1^{er}.

Art. 25quinquies

§ 1^{er}. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, l'engagé peut se voir refuser le bénéfice du salaire visé au § 1^{er}, pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

En outre, l'engagé ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant de l'engagé estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, l'engagé doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par l'employeur. Les frais de déplacement de l'engagé sont à charge de l'employeur.

Le médecin délégué et rémunéré par l'employeur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente, instaurer une procédure d'arbitrage concernant les litiges d'ordre médical survenant entre le médecin de l'engagé et le médecin délégué, et rémunéré par l'employeur.

§ 6. Le Roi peut, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en conseil des Ministres:

- 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue par le § 1^{er};
- 2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions;
- 3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les §§ 1^{er} et 5.

La commission paritaire fait connaître son avis dans les deux mois de la demande qui lui en est faite; à l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Le Roi peut, sur la proposition de la commission paritaire compétente, porter jusqu'à 100% le pourcentage du salaire visé au § 1^{er}.

Art. 25quinquies

§ 1^{er}. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Art. 25quinquies

§ 1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Art. 25quinquies

§ 1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3. [...]¹⁰

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine.

¹⁰ Art. 10

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeids-overeenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familie-gebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatigte aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere modaliteiten vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeids-overeenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familie-gebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatigte aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. [...] ¹⁰

¹⁰ Art. 10

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994

Chapitre II. Du champ d'application

Art. 112

Sont bénéficiaires du droit à l'indemnité de maternité telle qu'elle est définie au titre V, chapitre III, de la présente loi coordonnée et dans les conditions prévues par celle-ci, les titulaires visées à l'article 86, § 1^{er}.

Loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994

Chapitre II. Du champ d'application

Art. 112

Sont bénéficiaires du droit à l'indemnité de maternité telle qu'elle est définie au titre V, chapitre III, de la présente loi coordonnée et dans les conditions prévues par celle-ci, les titulaires visées à l'article 86, § 1^{er}.

Le Roi définit les conditions dans lesquelles les titulaires visés à l'article 86, § 1^{er}, qui se trouvent dans une période de congé d'accueil tel que définie au chapitre IVbis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peuvent bénéficier d'une indemnité d'adoption calculée selon le mode prévu à l'article 113¹¹.

¹¹ Art. 11

**Wet betreffende de verplichte verzekering voor
geneeskundige verzorging en uitkeringen,
gecoördineerd oo 14 juli 1994**

Hoofdstuk II. Toepassingsfeer

Art. 112

Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in titel V, hoofdstuk III, van deze gecoördineerde wet, onder de hierin gestelde voorwaarden, die gerechtigden bedoeld in artikel 86, § 1.

**Wet betreffende de verplichte verzekering voor
geneeskundige verzorging en uitkeringen,
gecoördineerd op 14 juli 1994**

Hoofdstuk II. Toepassingsfeer

Art. 112

Zijn gerechtigd op de moederschapsuitkering, zoals deze is bepaald in titel V, hoofdstuk III, van deze gecoördineerde wet, onder de hierin gestelde voorwaarden, die gerechtigden bedoeld in artikel 86, § 1.

De Koning bepaalt de voorwaarden waarin de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigden die zich bevinden in een periode van opvangverlof als omschreven in hoofdstuk IV bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een adoptie-uitkering kunnen genieten berekend volgens de in artikel 113 vastgestelde wijze.¹¹

¹¹ Art. 11