

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 juillet 2003

SESSION EXTRAORDINAIRE 2003

PROPOSITION DE LOI

**modifiant les articles 39 et 43 de la loi
du 16 mars 1971 sur le travail en vue
d'améliorer la protection de la maternité**

(déposée par Mmes Magda De Meyer, Greet Van Gool, Maya Detiège, Anne-Marie Baeke et Karin Jiroflée et M. Jan Peeters)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 juli 2003

BUITENGEWONE ZITTING 2003

WETSVOORSTEL

**houdende wijziging van de artikelen
39 en 43 van de arbeidswet van 16 maart
1971 met het oog op het verbeteren
van de moederschapsbescherming**

(ingediend door de dames Magda De Meyer, Greet Van Gool, Maya Detiège, Anne-Marie Baeke en Karin Jiroflée en de heer Jan Peeters)

SAMENVATTING

Zwangere werknemers hebben recht op vijftien weken moederschapsverlof. Zij zijn verplicht één week verlof te nemen voor de vermoedelijke bevallingsdatum en acht weken na de geboorte. De overige zes weken mogen zij voor of na de geboorte nemen. De indieners zijn van oordeel dat de verplichte rustperiodes voor en na de geboorte te kort zijn en stellen voor deze periodes telkens met één week te verlengen, zodat het moederschapsverlof zeventien weken zou duren. Voorts stellen zij voor de regeling inzake nachtarbeid voor zwangere werknemers aan te passen. Dit wetsvoorstel hangt samen met een voorstel tot wijziging van de ziekteverzekeringswet, wat de moederschapsuitkering betreft, van dezelfde indieners.

RÉSUMÉ

Les travailleuses enceintes ont droit à quinze semaines de congé de maternité. Elles sont tenues de prendre une semaine de congé avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après la naissance, les six semaines restantes pouvant être prises avant ou après la naissance. Les auteurs estiment que les périodes de repos obligatoires avant et après la naissance sont trop courtes et proposent de prolonger chacune de ces périodes d'une semaine, de manière que le congé de maternité ait une durée de dix-sept semaines. Ils proposent également d'adapter les règles relatives au travail de nuit des travailleuses enceintes. La présente proposition forme un tout avec une proposition de loi des mêmes auteurs modifiant la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités en ce qui concerne l'allocation de maternité.

<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 - Vlaamse 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>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.deKamer.be</i> <i>e-mail : publicaties@deKamer.be</i>
--	---

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 50 0972/001.

À l'heure actuelle, une femme enceinte a droit, en Belgique, à un congé de maternité de quinze semaines, dont une doit obligatoirement être prise avant la naissance et huit après celle-ci. Les six semaines restantes peuvent être prises avant ou après la naissance au gré de la travailleuse.

Si l'on examine cette réglementation dans une perspective européenne, on constate que la femme belge dispose d'un congé plutôt court pour se préparer à l'accouchement et pour récupérer après la naissance.

C'est ainsi, par exemple, qu'une mère doit obligatoirement prendre un congé prénatal de six semaines en Allemagne, de six à vingt-quatre semaines en France, de huit semaines au Luxembourg et de onze semaines au Royaume-Uni. En prévoyant un congé prénatal obligatoire d'une semaine, la Belgique est la lanterne rouge européenne dans ce domaine. C'est pourquoi nous proposons de porter ce congé obligatoire minimum à deux semaines.

D'ailleurs, un grand nombre de pays européens accordent une période totale de congé de maternité plus longue qu'en Belgique : elle atteint vingt-huit semaines au Danemark, de seize à quarante-six semaines en France, dix-huit semaines au Royaume-Uni et de seize à vingt semaines au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Espagne. Il est évident que la durée, plus longue, du congé prénatal accordé dans ces pays n'est pas étrangère à cette situation. Toutefois, même si l'on tient compte de cet élément, le congé postnatal obligatoire de huit semaines prévu en Belgique est relativement court. C'est pourquoi la présente proposition de loi vise également à prolonger d'une semaine ce congé obligatoire.

En accordant une période de congé de maternité totale de dix-sept semaines et en imposant une prolongation des périodes minimales de repos prénatal et de repos postnatal, notre pays offrira, aux mères, une protection qui correspond davantage à la protection dont elle bénéficie en Europe et, plus particulièrement, dans les pays qui nous entourent.

La modification des périodes de protection de la maternité implique notamment une adaptation de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette adaptation est l'objet

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 50 0972/001.

Momenteel heeft een zwangere vrouw in België recht op vijftien weken moederschapsverlof, waarvan één week voor de geboorte en acht weken verplicht na de geboorte dienen genomen te worden. De zes overblijvende weken mogen door de moeder vrij voor en/of na de geboorte worden genomen.

Wanneer we dit in Europees perspectief bekijken dan merken we dat de Belgische moeder eerder een relatief korte periode krijgt om zich voor te bereiden op de bevalling en om opnieuw te herstellen.

Zo is de moeder in Duitsland bijvoorbeeld verplicht 6 weken voor de bevalling verlof te nemen, in Frankrijk 6 à 24, in Luxemburg 8 weken of in Groot-Brittannië 11 weken. Met 1 week verplicht verlof voor de bevalling bengelt België helemaal onderaan in het lijstje. Daarom stellen we voor om deze periode tenminste op te trekken tot 2 weken verplicht verlof voor de bevalling.

Trouwens, ook de totale periode van zwangerschapsverlof is in heel wat Europese landen langer: in Denemarken bedraagt ze 28 weken, in Frankrijk 16 à 46 weken, in Groot-Brittannië 18 weken, in Luxemburg is het 16 à 20 weken, alsook in Nederland en Spanje. Natuurlijk is de langere verplichte verlofperiode voor de bevalling hiervoor mee verantwoordelijk. Maar zelfs wanneer hiermee rekening wordt gehouden, is de verplichte periode van 8 weken na de bevalling in België vrij kort. Vandaar ons voorstel om ook deze verplichte periode met een week te verlengen.

Met een totale periode van 17 weken zwangerschapsverlof en met een verplichte verlenging van de voor- en nabevallingsrust sluit ons land dicht aan bij de bescherming die de moeder in Europa te beurt valt en meer specifiek bij deze in de ons omringende landen.

De wijzigingen van de periodes van moederschapsbescherming vereisen onder meer een aanpassing van de arbeidswet 16 maart 1971. Dit wetsvoorstel voor-

de la présente proposition de loi. Une proposition de loi distincte vise à adapter la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de cette loi.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art.2

Cet article modifie l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail afin d'y adapter les périodes de protection de la maternité.

L'employeur sera désormais tenu de donner congé à la travailleuse à partir de la deuxième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement (congé pré-natal) et jusqu'à la fin de la neuvième semaine qui suit le jour de l'accouchement (congé postnatal).

Art. 3

Cet article adapte également les périodes de protection de la maternité prévues à l'article 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail à l'intention des travailleuses qui accomplissent un travail de nuit.

ziet in die aanpassingen. Een afzonderlijk wetsvoorstel zorgt voor de aanpassingen van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van die wet.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Dit artikel wijzigt artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 rekening houdende met de nieuwe periodes van moederschapsbescherming die bij dit wetsvoorstel worden ingevoerd.

De werkgever is verplicht de werkneemster verlof te geven vanaf de tweede week voor de vermoedelijke datum van de bevalling (voorbevallingsrust) en tot negen weken na de bevalling (nabevallingsrust).

Art. 3

Artikel 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 dient eveneens te worden aangepast aan de nieuwe periodes van moederschapsbescherming voor de werkneemsters die nachtarbeid verrichten.

Magda DE MEYER (SP.A-SPIRIT)
Greet VAN GOOL (SP.A-SPIRIT)
Maya DETIEGE (SP.A-SPIRIT)
Anne-Marie BAEKE (SP.A-SPIRIT)
Jan PEETERS (SP.A-SPIRIT)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par les lois des 22 décembre 1989, 29 décembre 1990 et 25 janvier 1999, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 39. — À la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la huitième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la dixième avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet au plus tard neuf semaines avant la date présumée de l'accouchement ou onze semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du quatorzième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la huitième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la dixième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de quatorze jours qui précède la date de l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins neuf semaines à compter de sa naissance, la travailleuse peut

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 29 december 1990 en 25 januari 1999, wordt vervangen als volgt:

«Art. 39. — Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de achtste week voor de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de tiende week voor deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem uiterlijk negen weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling of elf weken voor deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de veertiende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij voort gearbeid heeft vanaf de achtste week voor de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de tiende week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij een vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van veertien dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen.

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste negen weken, te rekenen vanaf de geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven,

reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'alinéa 3, jusqu'au moment où le nouveau-né quitte l'établissement. À cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins neuf semaines ;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

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

Art. 3

L'article 43, § 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 3 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante :

« § 1. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :

1° pendant une période de neuf semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant ;

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

kan de werkneemster de verlenging van de arbeids-onderbreking waarop zij krachtens het derde lid recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

a) op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste negen weken;

b) op het ogenblik dat zij de verlenging van de arbeidsonderbreking aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

De werkneemster behoudt haar recht op het uitstel van de verlenging van de arbeidsonderbreking wanneer haar kind overlijdt binnen een jaar na de geboorte. De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.».

Art. 3

Artikel 43, § 1, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 3 april 1995, wordt vervangen als volgt:

«§ 1. De werkneemsters mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten:

1° gedurende een periode van negen weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd:

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, l'employeur prend une des mesures suivantes :

1° un transfert à un travail de jour ;

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1^{er}, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la huitième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43*bis*. Pour l'application du présent paragraphe, on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe. ».

Le 14 juillet 2003

In de gevallen bedoeld in het eerste lid, neemt de werkgever een van de volgende maatregelen:

1° overplaatsing naar werk overdag;

2° wanneer een overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2°, wordt aan de werkneemster evenwel het verlof bedoeld in artikel 39, eerste lid, toegekend vanaf de achtste week, voor de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43*bis*, moet de werkneemster zodra de periode waarvoor een van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.».

14 juli 2003

Magda DE MEYER (SP.A-SPIRIT)
Greet VAN GOOL (SP.A-SPIRIT)
Maya DETIEGE (SP.A-SPIRIT)
Anne-Marie BAEKE (SP.A-SPIRIT)
Jan PEETERS (SP.A-SPIRIT)

TEXTE DE BASE

16 mars 1971

LOI SUR LE TRAVAIL

Art. 39

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

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la neuvième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, la travailleuse peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'alinéa 3, jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur:

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

16 mars 1971

LOI SUR LE TRAVAIL

Art. 39

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

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du quatorzième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la huitième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la dixième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de quatorze jours qui précède la date de l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins neuf semaines à compter de sa naissance, la travailleuse peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'alinéa 3, jusqu'au moment où le nouveau-né quitte l'établissement. À cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

BASISTEKST

16 maart 1971

ARBEIDSWET**Art. 39**

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

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van acht weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de achtste week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de negende week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen.

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster de verlenging van de arbeidsonderbreking waarop zij krachtens het derde lid recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

16 maart 1971

ARBEIDSWET**Art. 39**

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

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de veertiende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij voort gearbeid heeft vanaf de achtste week voor de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de tiende week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij een vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van veertien dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen.

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste negen weken, te rekenen vanaf de geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster de verlenging van de arbeidsonderbreking waarop zij krachtens het derde lid recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

La travailleuse conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

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

Art. 43

§ 1^{er}. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit:

1° pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant:

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, l'employeur prend une des mesures suivantes:

1° un transfert à un travail de jour;

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins neuf semaines ;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

La travailleuse conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé de paternité pour le travailleur qui est le père. Le Roi détermine également dans ce cas la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse et le travailleur.¹

Art. 43

§ 1. Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :

1° pendant une période de neuf semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

2° sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant ;

a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ;

b) pendant une période de quatre semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé visé à l'article 39, alinéa 2.

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, l'employeur prend une des mesures suivantes :

1° un transfert à un travail de jour ;

¹ Art. 2 : remplacement.

a) op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste acht weken;

b) op het ogenblik dat zij de verlenging van de arbeidsonderbreking aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

De werkneemster behoudt haar recht op het uitstel van de verlenging van de arbeidsonderbreking wanneer haar kind overlijdt binnen een jaar na zijn geboorte.

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

Art. 43

§ 1. De werkneemsters mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten:

1° gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd:

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid neemt de werkgever één van de volgende maatregelen:

1° overplaatsing naar werk overdag;

a) op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste negen weken;

b) op het ogenblik dat zij de verlenging van de arbeidsonderbreking aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

De werkneemster behoudt haar recht op het uitstel van de verlenging van de arbeidsonderbreking wanneer haar kind overlijdt binnen een jaar na de geboorte.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.¹

Art. 43

§ 1. De werkneemsters mogen niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten:

1° gedurende een periode van negen weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling;

2° op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd:

a) gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap;

b) gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na de beëindiging van het verlof bedoeld in artikel 39, tweede lid.

In de gevallen bedoeld in het eerste lid, neemt de werkgever een van de volgende maatregelen:

1° overplaatsing naar werk overdag;

¹ Art. 2 : vervanging.

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1^{er}, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la septième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43*bis*.

Pour l'application du présent paragraphe on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne portent pas préjudice à l'application de garanties équivalentes ou plus sévères, prévues par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

2° lorsqu'un transfert à un travail de jour n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'exécution du contrat de travail de la travailleuse concernée est suspendue ou la personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité est dispensée du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2, 2°, le congé visé à l'article 39, alinéa 1^{er}, est néanmoins octroyé à la travailleuse à partir de la huitième semaine avant la date présumée de l'accouchement.

Dès que la période pendant laquelle s'applique une des mesures visées par le présent paragraphe prend fin, la travailleuse doit être occupée à nouveau dans les mêmes conditions qu'auparavant, sans préjudice des dispositions de l'article 43*bis*.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par travail de nuit, le travail qui est principalement effectué entre 20 et 6 heures.

Le Roi détermine les conditions et modalités concernant l'application du présent paragraphe.²

² Art. 3 : remplacement.

2° wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2°, wordt aan de werkneemster evenwel het verlof bedoeld in artikel 39, eerste lid, toegekend vanaf de zevende week, vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43*bis* moet de werkneemster, zodra de periode waarvoor één van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. De bepalingen van § 1 doen geen afbreuk aan de toepassing van gelijkwaardige of strengere waarborgen, bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2° wanneer een overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

In afwijking van het tweede lid, 2°, wordt aan de werkneemster evenwel het verlof bedoeld in artikel 39, eerste lid, toegekend vanaf de achtste week, voor de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onverminderd de bepalingen van artikel 43 *bis*, moet de werkneemster zodra de periode waarvoor een van de in deze paragraaf bedoelde maatregelen van toepassing is verstreken is, onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder nachtarbeid verstaan, de arbeid die hoofdzakelijk wordt verricht tussen 20 en 6 uur.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze paragraaf.²

² Art. 3 : vervanging.