

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 janvier 2004

PROPOSITION DE LOI**prolongeant la durée du repos postnatal en
cas de naissance prématurée**

(déposée par Mme Liesbeth Van der Auwera)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 januari 2004

WETSVOORSTEL**tot verlenging van de nabevallingsrust bij
vroeggeboorte**(ingediend door mevrouw
Liesbeth Van der Auwera)**RÉSUMÉ**

En cas de naissance prématurée, il se peut que le repos postnatal prenne fin alors que l'enfant se trouve encore en couveuse. Une fois rentrée chez elle, la mère a, certes, la possibilité de retourner travailler à temps partiel après huit semaines de repos postnatal, et ce, jusqu'à ce que le nourrisson rentre à la maison, mais, dans ce cas, elle ne peut pas pleinement nouer un contact avec son enfant pendant la période où celui-ci est en couveuse. Or, l'établissement d'un contact systématique entre la mère et son enfant prématuré est indispensable pour le bien-être général et le développement de l'enfant.

C'est la raison pour laquelle la présente proposition de loi prévoit de prolonger le repos postnatal du nombre de jours pendant lesquels l'enfant reste hospitalisé après la sortie de sa mère de l'établissement de soins (hôpital).

SAMENVATTING

Ingeval van vroeggeboorte kan de moederschapsrust verstrijken terwijl het kind nog in de couveuse ligt. De thuisgekomen moeder beschikt wel over de mogelijkheid om na acht weken nabevallingsrust tijdelijk terug te gaan werken, totdat ook het kindje naar huis komt. Maar in dat geval kan zij slechts in beperkte mate contact opbouwen met haar kind tijdens de periode dat het in de couveuse ligt. De opbouw van stelselmatig contact tussen een moeder en haar premature kind is nochtans broodnodig voor het algemeen welzijn en de ontwikkeling van het kind.

Daarom wordt in dit wetsvoorstel in de mogelijkheid voorzien om de nabevallingsrust te verlengen met het aantal dagen tijdens dewelke het kind in de verplegingsinrichting (ziekenhuis) opgenomen blijft nadat de moeder deze verplegingsinrichting verlaten heeft.

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

<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>
<i>DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>	<i>DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA : Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV : 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 : 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 : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)</i>	<i>CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)</i>
<i>CRABV : Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)</i>	<i>CRABV : Beknopt Verslag (op blauw papier)</i>
<i>PLEN : Séance plénière (couverture blanche)</i>	<i>PLEN : Plenum (witte kaft)</i>
<i>COM : Réunion de commission (couverture beige)</i>	<i>COM : Commissievergadering (beige kaft)</i>

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

DÉVELOPPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Environ 7% des grossesses se terminent par une naissance prématurée. Les enfants qui naissent avant la 37^e semaine de grossesse sont considérés comme prématurés. Les enfants prématurés peuvent être atteints de divers troubles, entre autres, au niveau de la respiration, de la régulation thermique, des risques d'hémorragie, de l'alimentation et du système nerveux.

Un enfant prématuré requiert davantage de soins et d'attention du fait que son organisme n'est pas encore complètement développé. N'étant pas encore capable de téter ou de déglutir seul, le bébé est nourri par voie intraveineuse ou au moyen d'une sonde stomacale. Il a besoin d'une couveuse pour poursuivre son développement.

Il est fortement conseillé aux parents de développer les contacts avec leur bébé, même s'il est en couveuse. Ils peuvent, par exemple, toucher et caresser l'enfant. Certains hôpitaux ont recours à la «méthode kangourou», qui substitue le corps de la mère à la couveuse. Cette méthode met l'enfant au contact direct avec le corps de la mère en le posant contre le ventre maternel. Le bébé reçoit la chaleur dont il a besoin et son développement physiologique et psychologique est assuré.

La législation actuelle relative au repos de maternité prévoit une période de repos de 15 semaines. Ce repos peut, en principe, débiter 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (repos prénatal) et se poursuivre 8 semaines après celui-ci (repos postnatal). Il est obligatoire de prendre une semaine avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement.

Toutefois, lorsque les 7 jours de repos prénatal n'ont pas été pris, en tout ou en partie, parce que la date de naissance a été antérieure à la date présumée, l'ensemble du repos de maternité est inférieur à 15 semaines. On ne peut ajouter plus de 6 semaines du repos prénatal non encore pris aux 8 semaines de repos postnatal obligatoire.

La mère d'un nouveau-né hospitalisé pendant plus de 8 semaines peut prendre le reste de son repos prénatal (6 semaines au maximum), qui n'a pas été pris avant l'accouchement, dès l'instant où l'enfant entre

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ongeveer 7 % van alle zwangerschappen resulteert in een vroeggeboorte. Kinderen die geboren zijn vóór de 37^{ste} zwangerschapsweek worden als prematuur beschouwd. Premature kinderen kunnen met verschillende problemen geconfronteerd worden, onder meer op vlak van ademhaling, temperatuurregeling, verhoogd risico op bloedingen, voeding en zenuwstelsel.

Een prematuur kind heeft meer verzorging en meer aandacht nodig omdat zijn organisme nog niet helemaal ontwikkeld is. Omdat het kind zelf nog niet kan zuigen of slikken, wordt het gevoed langs intraveneuze weg of met een maagsonde. De baby heeft een couveuse nodig om zich verder te kunnen ontwikkelen.

Ook als het kind in een couveuse ligt, is het ten zeerste aan te raden dat de ouders contact met hun baby opbouwen. Zij kunnen bijvoorbeeld het kind aanraken en strelen. In bepaalde ziekenhuizen maakt men gebruik van de 'kangoeroe-methode', waarbij de couveuse vervangen wordt door het lichaam van de moeder. Deze methode brengt het kind in direct contact met het lichaam van de moeder, waarbij de baby aan de buik van zijn moeder gedrukt wordt. De baby krijgt de warmte die hij nodig heeft, en er wordt gezorgd voor zijn fysiologisch en psychologische ontwikkeling.

De huidige wetgeving inzake moederschapsrust voorziet in een rustperiode van 15 weken. In principe kunnen 7 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (voorbevallingsrust) en 8 weken erna (nabevallingsrust) genomen worden. Verplicht moet één week voor de vermoedelijke bevallingsdatum genomen worden en 8 weken na de bevalling.

Wanneer echter door een geboorte op een vroegere datum geen of minder dan 7 dagen prenatale genomen is, dan bedraagt de volledige moederschapsrust minder dan 15 weken. Aan de verplichte nabevallingsrust van 8 weken kunnen dan niet meer dan 6 weken van de nog niet opgenomen voorbevallingsrust toegevoegd worden.

De moeder van een pasgeboren kind dat meer dan 8 weken in het ziekenhuis is opgenomen, kan het resterend deel van haar voorbevallingsrust (maximum 6 weken) dat ze niet voor de bevalling opgenomen heeft,

au foyer. Elle peut donc, après 8 semaines de congé postnatal obligatoire, reprendre son travail temporairement.

En cas de naissance prématurée, le congé de maternité prend fin alors que l'enfant est encore en couveuse. Lorsque celui-ci entre au foyer, le congé de maternité est alors souvent complètement terminé. La mère peut cependant reprendre le travail temporairement, après 8 semaines de congé postnatal, jusqu'à ce que l'enfant entre au foyer.

Mais dans ce cas, la mère qui travaille ne peut tisser que des liens limités avec son enfant qui est en couveuse. Le recours à la méthode kangourou, telle qu'elle est décrite ci-dessus, devient pratiquement impossible. Le tissage de liens systématiques entre une mère et son enfant prématuré est cependant indispensable pour le bien-être général et le développement de celui-ci.

C'est pourquoi la présente proposition de loi prévoit la possibilité de prolonger le congé postnatal du nombre de jours d'hospitalisation de l'enfant, à compter de la date de sortie de la mère ou, en d'autres termes, du nombre de jours s'écoulant entre le retour au foyer de la mère et l'arrivée de l'enfant. Bien entendu, le congé postnatal obligatoire de 8 semaines peut en outre être prolongé des jours du congé prénatal qui n'ont pas encore été pris, comme le prévoit déjà actuellement le législateur.

opnemen vanaf het ogenblik dat het kind naar huis komt. Zij kan dus na 8 weken verplichte nabevallingsrust haar werk tijdelijk hervatten.

Ingeval van vroeggeboorte verstrijkt de moederschapsrust terwijl het kind nog in de couveuse ligt. Bij thuiskomst van de baby is de moederschapsrust dan vaak volledig verstreken. De moeder beschikt wel over de mogelijkheid om na acht weken nabevallingsrust terug tijdelijk te gaan werken, totdat het kindje naar huis komt.

Maar in dat geval kan de werkende moeder slechts in beperkte mate contact opbouwen met haar kind tijdens de periode dat het in de couveuse ligt. Het gebruik maken van de kangoeroe-methode, zoals hierboven beschreven, wordt praktisch onmogelijk. De opbouw van stelselmatig contact tussen een moeder en haar premature kind is nochtans broodnodig voor het algemeen welzijn en de ontwikkeling van het kind.

Daarom wordt in dit wetsvoorstel in de mogelijkheid voorzien om de nabevallingsrust te verlengen met het aantal dagen tijdens dewelke het kind in de verplegingsinrichting (ziekenhuis) opgenomen blijft nadat de moeder deze verplegingsinrichting verlaten heeft. Of met andere woorden: het aantal dagen tussen het naar huis gaan van de moeder en het naar huis gaan van het kind. Uiteraard kan de verplichte nabevallingsrust van acht weken daarnaast verder worden verlengd met de nog niet opgenomen dagen uit de voorbevallingsrust, zoals reeds voorzien is in de huidige wetgeving.

Liesbeth VAN DER AUWERA (CD&V)

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

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

Art. 2

Dans l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les phrases suivantes sont insérées entre la deuxième et la troisième phrase :

«L'interruption de travail peut également être prolongée, à sa demande, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle le nouveau-né a dû rester hospitalisé après que sa mère a quitté l'établissement hospitalier. Dans ce cas, le repos post-natal de l'intéressée est prolongé du nombre de jours équivalent au nombre de jours écoulés entre celui où elle a quitté l'hôpital et celui de l'arrivée du nouveau-né au foyer.»

Art. 3

Dans l'article 114, alinéa 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la phrase suivante est insérée entre la deuxième et la troisième phrase :

«Cette période peut également être prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels l'enfant est resté hospitalisé après que sa mère a quitté l'établissement hospitalier.».

31 octobre 2003

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden tussen de tweede en de derde zin, de volgende zinnen ingevoegd:

«Eveneens op haar verzoek kan de arbeids-onderbreking worden verlengd met de periode waarin het pasgeboren kind in een verplegingsinrichting moet opgenomen blijven nadat de moeder deze verplegingsinrichting verlaten heeft. De nabevallings-rust van de betrokken werkneemster wordt in dat geval verlengd met het aantal dagen tussen de dag waarop zij de verplegingsinrichting verlaat en de dag waarop het kind naar huis gaat.».

Art. 3

In artikel 114, tweede lid, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, wordt tussen de tweede en de derde zin de volgende zin ingevoegd:

«Dat tijdvak kan eveneens worden verlengd met het aantal dagen tijdens dewelke het kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft nadat de moeder deze verplegingsinrichting verlaten heeft.».

31 oktober 2003

Liesbeth VAN DER AUWERA (CD&V)

TEXTES 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.

TEXTES DE BASE ADAPTES A LA PROPOSITION

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.

L'interruption de travail peut également être prolongée, à sa demande, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle le nouveau-né a dû rester hospitalisé après que sa mère a quitté l'établissement hospitalier. Dans ce cas, le repos postnatal de l'intéressée est prolongé du nombre de jours équivalent au nombre de jours écoulés entre celui où elle a quitté l'hôpital et celui de l'arrivée du nouveau-né au foyer.¹

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.

¹ Art. 2 : insertion

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.

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 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.

Eveneens op haar verzoek kan de arbeidsonderbreking worden verlengd met de periode waarin het pasgeboren kind in een verplegingsinrichting moet opgenomen blijven nadat de moeder deze verplegingsinrichting verlaten heeft. De nabevallings-rust van de betrokken werkneemster wordt in dat geval verlengd met het aantal dagen tussen de dag waarop zij de verplegingsinrichting verlaat en de dag waarop het kind naar huis gaat.¹

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.

¹ Art. 2 : invoeging

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 :

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.

14 juillet 1994

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

Art. 114

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

Le repos postnatal s'étend à une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la septième à la deuxième

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 :

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.

14 juillet 1994

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

Art. 114

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

Le repos postnatal s'étend à une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la septième à la deuxième

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:

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.

14 juli 1994

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

Art. 114

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

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van acht weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft

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:

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.

14 juli 1994

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

Art. 114

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

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van acht weken te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft

semaine y incluse précédant l'accouchement et de la neuvième à la deuxième semaine y incluse lorsqu'une naissance multiple est prévue. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

La prolongation du repos postnatal prend cours soit à l'expiration des huit semaines suivant l'accouchement, soit au moment où le nouveau-né entre au foyer ou décède, en cas d'application de l'article 39, alinéa 4 ou alinéa 5, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

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

semaine y incluse précédant l'accouchement et de la neuvième à la deuxième semaine y incluse lorsqu'une naissance multiple est prévue. ***Cette période peut également être prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels l'enfant est resté hospitalisé après que sa mère a quitté l'établissement hospitalier.***² Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

La prolongation du repos postnatal prend cours soit à l'expiration des huit semaines suivant l'accouchement, soit au moment où le nouveau-né entre au foyer ou décède, en cas d'application de l'article 39, alinéa 4 ou alinéa 5, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

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

² Art. 3 : insertion

bevonden vanaf de zevende tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de negende tot en met de tweede week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis komt of overleden is, in geval van toepassing van artikel 39, vierde lid of vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

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

bevonden vanaf de zevende tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de negende tot en met de tweede week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt. ***Dat tijdvak kan eveneens worden verlengd met het aantal dagen tijdens dewelke het kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft nadat de moeder deze verplegingsinrichting verlaten heeft.***² De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis komt of overleden is, in geval van toepassing van artikel 39, vierde lid of vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

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

² Art. 3 : invoeging