

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 janvier 2004

PROPOSITION DE LOI

**visant à améliorer la protection de la
maternité, en particulier en faveur des
mères d'enfants nés prématurément ou
hospitalisés en centre néonatal**

(déposée par MM. Yvan Mayeur,
André Frédéric, Mme Colette Burgeon et
M. Bruno Van Grootenbrulle)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	10
4. Annexe	12

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 januari 2004

WETSVOORSTEL

**tot verbetering van de moederschaps-
bescherming, inzonderheid ten voordele van
moeders van vroeggeboren kinderen of van
in een neonataal centrum opgenomen
kinderen**

(ingediend door de heren Yvan Mayeur,
André Frédéric, mevrouw Colette Burgeon
en de heer Bruno Van Grootenbrulle)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	10
4. Bijlage	12

<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>

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi entend remédier à l'inadéquation de la réglementation actuelle en matière de congé de maternité (la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnité, coordonnée le 14 juillet 1994) lorsqu'un enfant naît prématurément ou lorsqu'il est hospitalisé en centre néonatal. En effet, selon l'auteur, les règles de calcul du congé actuellement en vigueur empêchent les parents de pouvoir prendre l'enfant en charge dans de bonnes conditions tant pendant son séjour en milieu hospitalier qu'à sa sortie. La proposition vise donc à modifier les règles de calcul du congé de maternité.

SAMENVATTING

Het moederschapsverlof is momenteel geregeld bij de arbeidswet van 16 maart 1971 en bij de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. In geval het kind vroeggeboren is, of wanneer het in een neonataal centrum is opgenomen, is de huidige regeling van het moederschapsverlof echter ontoereikend. De indiener meent immers dat de huidige regels voor het berekenen van het moederschapsverlof de ouders beletten hun kind met de nodige zorg te omringen, zowel tijdens zijn verblijf in het ziekenhuis als daarna. Daarom beoogt dit wetsvoorstel de regels voor het berekenen van het moederschapsverlof te wijzigen.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

En matière de protection de la maternité, la loi semble oublier un cas de figure, hélas, de plus en plus fréquent : la prématurité et l'hospitalisation du nouveau-né en centre néonatal. Cette lacune a été mise en exergue par l'asbl Néonid, la récente association des parents d'enfants prématurés du CHU Saint-Pierre.

Lorsque survient une naissance prématurée ou une naissance d'un bébé présentant des complications, la mère ne dispose pas d'un congé spécifique. Son congé postnatal court dès la naissance de son enfant. Lorsqu'elle doit légalement reprendre le travail, le bébé est encore souvent hospitalisé. Le congé postnatal tel qu'il existe actuellement en Belgique est insuffisant car il ne tient pas compte de l'intérêt de l'enfant ni des préoccupations et des difficultés pratiques vécues par les mères dont l'enfant est hospitalisé en centre néonatal.

Le but de la présente proposition est de permettre aux mères (et aussi aux pères) d'enfants nés prématurément ou gravement malades de retrouver leur rôle de parents qui leur a été partiellement volé. Le problème est important puisque ces nouveau-nés fragiles demandent un accompagnement particulièrement attentif pour les soutenir dans les différentes étapes de leur développement. Le risque accru pour le prématuré de développer un handicap est bien documenté. En l'absence de lésions cérébrales significatives, différentes études scientifiques ont montré que le facteur d'impact dominant sur le devenir du prématuré est la qualité du tissu familial qui l'entoure. Il est de notre devoir de mettre en place un cadre autour du congé de maternité pour que la famille de l'enfant prématuré ou du nouveau-né gravement malade puisse assumer son rôle parental dès la naissance.

En cas de naissance prématurée ou compliquée il faut distinguer deux périodes :

A. La période d'hospitalisation en service de néonatalogie.

Le séjour à l'hôpital peut comprendre plusieurs semaines ou mois. La présence quotidienne de la mère (et si possible du père) est indispensable et son importance est largement documentée. Elle permet de tra-

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Op het stuk van de moederschapsbescherming lijkt het erop dat de wetgever de helaas steeds vaker voorkomende gevallen van vroeggeboorte en opname van de pasgeborene in een neonataal centrum over het hoofd ziet. Die leemte werd aan de kaak gesteld door de vzw Néonid, de recentelijk opgerichte oudervereniging van prematuurtjes van het UMC Sint-Pieter.

Bij een vroeggeboorte of bij de geboorte van een probleemkind kan de moeder geen beroep doen op specifiek verlof. Haar postnataal verlof vangt aan bij de geboorte van haar kind. Op het ogenblik dat ze het werk wettelijk moet hervatten, verblijft het kind vaak nog in het ziekenhuis. De thans in België vigerende regeling van het postnataal verlof is ontoereikend, aangezien geen rekening wordt gehouden met het belang van het kind, noch met de zorgen en praktische problemen waarmee een moeder wordt geconfronteerd wanneer haar kind in een neonataal centrum is opgenomen.

Dit wetsvoorstel beoogt de moeders (alook de vaders) van te vroeg of zwaar ziek geboren kinderen de kans te bieden hun rol van ouder, die hen voor een deel werd ontnomen, op te nemen. Zulks is niet zonder belang, want tere pasgeborenen moeten bijzonder aandachtig worden gevolgd om ze te steunen in hun verschillende ontwikkelingsfasen. Diverse bronnen hebben aangetoond dat prematuurtjes een verhoogd risico lopen om een handicap te ontwikkelen. Wanneer die kinderen geen zware hersenbeschadiging vertonen, geven diverse wetenschappelijke studies aan dat de ontwikkeling van die te vroeg geboren kinderen in de eerste plaats wordt bepaald door de kwaliteit van de band met hun familie. Het is onze plicht het moederschapsverlof in te bedden in een wettelijk kader, opdat het gezin waarin een kind te vroeg of zwaar ziek werd geboren, de ouderrol van bij de geboorte kan vervullen.

Bij een vroeg- of probleemgeboorte moeten twee periodes worden onderscheiden:

A. De verpleegdagen in de afdeling neonatologie

Het kind kan gedurende enkele weken of maanden in het ziekenhuis verblijven. Diverse bronnen wijzen op het belang van de dagelijkse aanwezigheid van de moeder (en, indien mogelijk, van de vader). Aldus kan

vailler le lien mère-enfant auprès d'un nouveau-né «étrange». Elle fait bénéficier l'enfant d'un soutien et d'un réconfort lui assurant une continuité tout au long de ce parcours parfois chaotique dans une unité néonatale intensive. Elle renforce la mère dans son rôle unique dont elle peut se sentir dépossédée. Enfin elle prépare progressivement le retour à domicile avec un enfant qui ne sera pas un inconnu.

En dehors de ces aspects affectifs et importants pour le développement de l'enfant, il a été démontré qu'une participation active des parents pendant le séjour hospitalier permettait de raccourcir la durée de séjour, ce qui réduit les frais médicaux.

B. Le retour à domicile.

Lorsque l'enfant quitte le service de néonatalogie pour le domicile il devra s'adapter à un nouvel environnement. Cette période de transition est une épreuve pour ces enfants fragiles et requiert une grande attention. Il faut savoir que beaucoup d'enfants ne pèsent guère plus de 2200-2500 g et s'alimentent 7 voire 8 fois par jour. Le retour au domicile correspond environ au terme théorique de la grossesse. Il apparaît donc tout à fait logique de considérer qu'à ce moment là une deuxième naissance a lieu. D'ailleurs, c'est le moment où de nombreux parents envoient les faire-part de naissance. Nous pensons que ces nouveau-nés fragiles ont le droit de rester auprès de leur mère à la maison pendant une période au moins équivalente à celle des enfants sans problèmes. Il y a par ailleurs chez le prématuré des raisons médicales pour éviter le séjour en crèche ou garderie. En effet, les risques infectieux sont réels dans les communautés et ceux-ci conduiront plus fréquemment à une hospitalisation si l'enfant est né prématuré. La réduction de ces hospitalisations secondaires en service de pédiatrie diminue les coûts médicaux.

En résumé les familles ayant un nouveau-né hospitalisé en service de néonatalogie pour une période significative cumulent un événement de vie douloureux avec une impossibilité administrative d'accompagner ce nouveau-né pendant un temps indispensable à son développement. Le rôle unique de la mère devrait lui être rendu.

L'idée qui sous-tend la présente proposition de loi est de faire en sorte que le repos postnatal soit prolongé du nombre de jours pendant lesquels l'enfant est hospitalisé en centre néonatal.

de la band tussen de moeder en haar «andere» pasgeborene gaandeweg groeien. Door de aanwezigheid van zijn moeder voelt het kind zich gesteund en getroost. Ze brengt rust in het soms chaotische verloop van een behandeling in een intensieve afdeling neonatologie. Door tijd door te brengen met haar kind, voelt de moeder zich gesterkt in haar unieke rol die haar ontnomen lijkt. Tot slot bereidt ze aldus de thuiskomst van het kind geleidelijk aan voor en went ze aan het kind.

Die affectieve aspecten zijn niet alleen belangrijk voor de ontwikkeling van het kind. Er is immers aangetoond dat de actieve medewerking van de ouders tijdens het verblijf in het ziekenhuis de opnameduur verkort, zodat de medische kosten lager uitvallen.

B. De thuiskomst

Wanneer het kind de afdeling neonatologie verlaat en naar huis gaat, moet het zich aanpassen aan een nieuwe omgeving. Die overgangperiode is een beproeving voor dergelijke fragiele kinderen en vereist de nodige aandacht. Het is belangrijk te weten dat vele kinderen nauwelijks meer wegen dan 2200 tot 2500 g, en 7 tot 8 keer per dag moeten worden gevoed. Het tijdstip van hun thuiskomst valt ongeveer samen met het theoretische tijdstip van de bevalling. Bijgevolg kan men gerust stellen dat het kind op dat ogenblik een tweede keer wordt geboren. Tal van ouders sturen trouwens pas dan de geboortekaartjes rond. Wij zijn van mening dat dergelijke fragiele pasgeborenen het recht hebben thuis bij hun moeder te mogen blijven, en zulks gedurende een periode die minstens even lang is als die van kinderen zonder problemen. Er kunnen overigens medische redenen worden aangevoerd om een prematuurtje niet in een kinderdagverblijf onder te brengen. In dergelijke gemeenschappen is de kans op infecties immers bijzonder groot, hetgeen vaker tot ziekenhuisopnames leidt als het kind vroeggebooren is. De vermindering van het aantal bijkomende opnames in de afdeling pediatrie doet dus de medische kosten afnemen.

Samengevat kunnen we stellen dat de gezinnen van wie de pasgeborene lange tijd in de afdeling neonatologie is opgenomen, niet alleen worden geconfronteerd met een pijnlijke gebeurtenis in hun leven, maar dat het hen tevens administratief onmogelijk is die pasgeborene in een cruciale fase van zijn ontwikkeling te begeleiden. Moeders moeten hun unieke rol kunnen opnemen.

Dit wetsvoorstel gaat uit van het beginsel dat het postnataal verlof moet worden verlengd met het aantal verpleegdagen in het neonataal centrum.

Situation actuelle

La travailleuse enceinte bénéficie actuellement, suivant le prescrit de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'un congé de maternité d'une durée totale de quinze semaines qui se décompose en un congé prénatal de sept semaines et un congé postnatal obligatoire de huit semaines.

Le congé prénatal comporte :

- six semaines facultatives qui peuvent, si la travailleuse le souhaite, être reportées en tout ou en partie après l'accouchement ;
- une semaine de congé obligatoire qui débute sept jours avant la date présumée de l'accouchement. Cette semaine, au cours de laquelle il est interdit à l'employeur d'occuper la travailleuse, ne pourra faire l'objet d'un report après l'accouchement.

Le congé postnatal comprend :

- un congé obligatoire de huit semaines,
- éventuellement, les semaines de congé prénatal facultatives reportées. Pour pouvoir reporter les semaines de repos prénatal facultatives, la travailleuse doit avoir travaillé durant cette période. Toutefois, l'arrêté royal du 11 octobre 1991 assimile certaines périodes non travaillées à du travail effectif en vue de la prolongation de la période d'interruption de travail au-delà de la huitième semaine après l'accouchement.

Lorsque le nouveau-né reste hospitalisé durant au moins huit semaines à compter de la naissance, la travailleuse peut reporter la partie du congé prénatal non utilisé au moment du retour au foyer du nouveau-né.

D'autre part les articles 114 et suivants de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, précisent les périodes de protection de la maternité et les conditions d'indemnisations dans le cadre de la protection de celle-ci.

A l'heure actuelle, les acteurs sociaux ferment les yeux et consentent tacitement à déclarer les mères qui souhaitent rester auprès de leur(s) enfant(s) en «dépression postpartum». Cette entourage sert leur désir de maternité mais est dégradant et humiliant et implique un coût pour la sécurité sociale.

Huidige toestand

Op grond van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 kunnen zwangere werkneemsters momenteel aanspraak maken op een moederschapsverlof van maximaal vijftien weken, bestaande uit een prenataal verlof van zeven weken en een verplicht postnataal verlof van acht weken.

Het prenataal verlof bestaat uit:

- zes facultatieve weken, die de werkneemster geheel of gedeeltelijk vrij mag overdragen naar de nabevallingsperiode;
- een week verplicht verlof, dat aanvangt zeven dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. In die week mag de werkneemster geen betaalde arbeid verrichten. Die week mag niet worden overgedragen tot na de bevalling.

Het postnataal verlof omvat:

- een verplicht verlof van acht weken;
- eventueel de overgedragen weken van facultatief prenataal verlof. Om dat facultatief prenataal verlof te kunnen overdragen, moet de werkneemster in die periode gewerkt hebben. Het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 bepaalt echter dat bepaalde periodes van inactiviteit zijn gelijkgesteld met periodes van arbeid met het oog op de verlenging van de periode van arbeidsonderbreking na de achtste week na de bevalling.

Wanneer de pasgeborene tot minstens acht weken na zijn geboorte in het ziekenhuis is opgenomen, mag de werkneemster het niet-gebruikte deel van het prenataal verlof nemen vanaf het tijdstip waarop de pasgeborene naar huis komt.

Tevens bepaalt de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in artikel 14 en volgende de periodes waarin de moederschapsbescherming geldt, alsook de voorwaarden waaronder de desbetreffende uitkeringen toegekend kunnen worden.

Momenteel kijkt de sociale sector de andere kant op en wordt stilzwijgend overeengekomen dat bij moeders die bij hun kind(eren) wensen te blijven, een zogenaamde «postnatale depressie» wordt vastgesteld. Hoewel ze door dat slimmigheidje hun moedergevoelens kunnen bevredigen, is die situatie mensonwaardig en vernederend. Bovendien draagt de sociale zekerheid de kosten.

Exemple vécu :

Une mère a accouché le 14 juin 2002 à 28 semaines de grossesse plutôt qu'à 40 semaines, alors que la date normale prévue pour l'accouchement était le 5 septembre 2002. Comme la grossesse présentait certains risques, elle a été hospitalisée à 20 semaines de grossesse et a, par conséquent, épuisé les 7 semaines de congé prénatal. Elle aurait dû, selon la loi actuelle, recommencer à travailler le 8 août 2002 alors que son enfant a quitté le centre néonatal le 29 août 2002. Afin de rester auprès de son enfant notamment pour l'allaiter, elle fut déclarée en dépression postpartum et ce jusqu'au 15 janvier 2003.

Elle dépendait donc de l'assurance maladie et a dû se présenter à plusieurs reprises chez le médecin-conseil de sa mutuelle pour justifier ce soit-disant état dépressif. Elle s'est donc sentie coupable alors qu'elle vivait déjà une situation difficile.

La prolongation du congé postnatal permettrait à la maman de rester légalement aux côtés de son enfant tout en bénéficiant pleinement de la couverture sociale du congé postnatal au lieu de dépendre de l'assurance maladie.

Proposition et population concernée

10 à 15% des nouveaux-nés séjournent dans les services de néonatalogie pour des durées variables. Un à 2% d'entre eux y resteront au moins deux à trois mois.

La présente proposition concerne essentiellement les mères d'enfants prématurés de part leur fréquence. Bien que beaucoup plus rares, il ne faut cependant pas oublier les nouveau-nés présentant d'autres affections nécessitant un séjour prolongé en service de néonatalogie (malformations congénitales, chirurgie lourde, problèmes neurologiques etc.) et appliquer le principe du congé de maternité qui débute lorsque l'enfant rentre à domicile.

En conclusion :

Les mères ayant accouché d'un nouveau-né prématuré ou gravement malade ne bénéficient pas à l'heure actuelle d'un congé spécifique pour la durée de l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance. Ceci peut entraîner une reprise du travail obligatoire au moment de ou même avant la sortie du bébé de l'hôpital.

Een uit het leven gegrepen voorbeeld:

Een vrouw beviel op 14 juni 2002 na een zwangerschap van 28 weken in plaats van 40 weken. Normaal gezien had ze op 5 september 2002 moeten bevallen. Aangezien de zwangerschap een aantal risico's inhield, werd ze na een zwangerschap van 20 weken in het ziekenhuis opgenomen en maakt ze bijgevolg gebruik van de zeven weken prenataal verlof. Op grond van de huidige wetgeving had ze het werk moeten hervatten op 8 augustus 2002, terwijl haar kind het neonataal centrum heeft verlaten op 29 augustus 2002. Om bij haar kind te kunnen blijven en het borstvoeding te geven, werd de diagnose van een zogenaamde «postnatale depressie» gesteld, en ging ze met ziekteverlof tot 15 januari 2003.

Ze hing dus af van de ziekteverzekering, en moest zich meermaals bij de adviserend arts van het ziekenfonds melden om die zogezegde «depressie» te staven. Het gevolg was dat ze zich schuldig voelde, terwijl ze toch al in een moeilijke situatie verkeerde.

Als het postnataal verlof zou worden verlengd, kunnen moeders wettelijk bij hun kind blijven terwijl ze volledig gedekt zijn door de sociale regeling van het postnataal verlof, zonder een beroep te moeten doen op de ziekteverzekering.

Voorstel en betrokken doelgroep

10 à 15% van de pasgeborenen wordt opgenomen in de dienst neonatalogie voor verblijven van variabele duur; 1 à 2% van hen verblijft er ten minste twee tot drie maanden.

Dit wetsvoorstel betreft voornamelijk de moeders van prematuurtjes omdat hun aantal het grootst is. Pasgeborenen met andere aandoeningen die een lang verblijf in de dienst neonatalogie vereisen (wegens aangeboren afwijkingen, zware ingrepen, neurologische problemen enzovoort) komen weliswaar veel minder vaak voor, maar ze mogen niet worden vergeten en het principe van het moederschapsverlof dat ingaat als het kind naar huis terugkeert, moet worden toegepast.

Om af te ronden:

Een vrouw die is bevallen van een kind dat te vroeg geboren of zwaar ziek is, heeft voor de duur van de ziekenhuisopname van het geboren kind thans geen recht op een specifiek verlof; zulks kan ertoe leiden dat ze verplicht opnieuw aan de slag moet op het ogenblik dat de baby het ziekenhuis mag verlaten, of zelfs nog voor dat ontslag.

Le séjour en service de néonatalogie correspond à la dernière partie de la grossesse.

La sortie de l'enfant se fait au moment où le bébé arrive à terme. Il présente à ce moment la maturité d'un bébé qui vient de naître avec une vulnérabilité particulière.

Il est logique et souhaitable pour le développement de l'enfant de considérer que le congé de maternité normal commence à la sortie de l'hôpital.

L'instauration d'une période spécifique de protection de la maternité dans le cas d'enfants nés prématurément et/ou hospitalisés en centre néonatal implique une modification :

- de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonné le 14 juillet 1994 ;
- de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Art. 2

Cet article modifie l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail afin d'y insérer la possibilité pour la mère d'un enfant né prématurément et/ou hospitalisé en centre néonatal de voir son congé postnatal prolongé du nombre de jours pendant lesquels l'enfant a été hospitalisé dans un tel centre. La disposition a également été modifiée en vue d'améliorer le congé de maternité de manière globale en doublant la semaine non transférable et en portant le repos prénatal à huit semaines. Il n'est plus permis de déduire les quelques jours du repos prénatal du nombre de jours reportables lorsque l'accouchement a lieu quelques jours après la date prévue par le médecin.

Art. 3

Cet article modifie l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, en ce qui concerne les périodes de protection de la maternité en vue d'y inclure la possibilité pour la mère dont l'enfant a été hospitalisé en centre néonatal de voir son congé postnatal prolongé du nombre de jours pendant lesquels l'enfant a été hospitalisé dans un tel centre. La disposition est également modifiée en vue d'améliorer le congé de

Het verblijf in een dienst neonatologie stemt overeen met de laatste periode van de zwangerschap.

Het tijdstip waarop het kind het ziekenhuis mag verlaten is dat waarop de baby normaliter zou zijn geboren; dan vertoont het de maturiteit van een pasgeboren baby, met een bijzondere kwetsbaarheid.

Voor de ontwikkeling van het kind is het logisch en wenselijk dat er wordt van uitgegaan dat het normale zwangerschapsverlof ingaat op het ogenblik dat het kind het ziekenhuis verlaat.

De instelling van een specifieke periode van moederschapsbescherming bij kinderen die te vroeg geboren zijn of in een centrum voor neonatologie zijn opgenomen, vereist een aanpassing van:

- de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
- de arbeidswet van 16 maart 1971.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel wijzigt artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 teneinde het voor de moeder van een kind dat te vroeg geboren is of in een neonataal centrum is opgenomen mogelijk te maken haar postnataal verlof te verlengen met het aantal dagen tijdens welke dat kind in een dergelijk centrum heeft verbleven. De bepaling wordt tevens gewijzigd om het moederschapsverlof in het algemeen te verbeteren door de niet-overdraagbare week te verdubbelen en het prenataal verlof te verlengen tot acht weken. Het is niet langer toegestaan de enkele dagen van de prenatale rust af te trekken van het aantal overdraagbare dagen als de bevalling plaatsheeft enkele dagen na de door de arts vastgestelde datum.

Art. 3

Dit artikel wijzigt artikel 114 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wat de perioden van moederschapsbescherming betreft, teneinde het voor de moeder van een kind dat in een neonataal centrum is opgenomen mogelijk te maken haar postnataal verlof te verlengen met het aantal dagen tijdens welke dat kind in een dergelijk centrum heeft verbleven. De bepaling wordt tevens gewijzigd om het

maternité de manière globale. La disposition assimile l'accident ou la maladie pendant le repos prénatal à des prestations de travail afin de ne pas diminuer pour cette raison le congé reportable.

Yvan MAYEUR (PS)
André FREDERIC (PS)
Colette BURGEON (PS)
Bruno VAN GROOTENBRULLE (PS)

moederschapsverlof in het algemeen te verbeteren. De bepaling schakelt het ongeval of de ziekte tijdens de voorbevallingsrust gelijk met arbeidsprestaties teneinde het overdraagbaar verlof niet om die reden te verminderen.

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

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

Art. 2

A 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, sont apportées les modifications suivantes:

A) L'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

«A 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 semaine 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 sans que cette prolongation ne puisse être déduite de la période de repos postnatal.» ;

B) L'alinéa 2 est remplacé par la disposition suivante :

«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 huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période de huit semaines est prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels l'enfant né prématurément ou non a été hospitalisé en centre néonatal .» ;

C) L'alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante :

«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 huitième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 29 december 1990 en 25 januari 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) het eerste lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

«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 vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of elf weken voor deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een medisch attest waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de arts voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd zonder dat die verlenging mag worden afgetrokken van de periode van nabevallingsrust.»;

B) het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

«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 acht weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. Die periode van acht weken wordt verlengd met het aantal dagen tijdens welke het al dan niet te vroeg geboren kind in een centrum voor neonatologie was opgenomen.»;

C) het derde lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

«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 voort gearbeid heeft vanaf de achtste week voor de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de tiende

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 du contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.».

Art. 3

L'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par la loi du 24 décembre 1999, est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 114.- Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la huitième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la dixième 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 sans que cette prolongation ne puisse être déduite de celle de la période de repos postnatal.

Le repos postnatal s'étend à une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement et qui est prolongé du nombre de jours pendant lesquels l'enfant reste hospitalisé en centre néonatal.

Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la huitième à la troisième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la dixième à la troisième 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.

Les périodes d'incapacité de travail sont assimilées à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à bénéficier d'allocations de chômage pour la prolongation de la période postnatale. Les modalités prévues à l'article 31, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables.

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.».

Art. 3

Artikel 114 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gewijzigd bij de wet van 24 december 1999, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Art. 114.- De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de achtste week voor de vermoedelijke bevallingsdatum, of vanaf de tiende week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien. De gerechtigde bezorgt daartoe aan haar verzekeringsinstelling een medisch attest, 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 arts is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling zonder dat die verlenging mag worden afgetrokken van de periode van nabevallingsrust.

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen van de dag van de bevalling en wordt verlengd met het aantal dagen tijdens welke het kind in een centrum voor neonatologie was opgenomen.

Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de achtste tot en met de derde week voor de bevalling en vanaf de tiende tot en met de derde week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien. 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 periodes van arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen voor de verlenging van het tijdvak van de nabevallingsrust. De nadere regels die bepaald zijn in artikel 31, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

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

24 octobre 2003

Yvan MAYEUR (PS)
André FREDERIC (PS)
Colette BURGEON (PS)
Bruno VAN GROOTENBRULLE (PS)

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het tijdstip waarop 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 gerechtigde te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.»

24 oktober 2003

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE DE BASE

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Chapitre IV. Protection de la maternité

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

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Chapitre IV. Protection de la maternité

Art. 39

A 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 semaine 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 sans que cette prolongation ne puisse être déduite de la période de repos postnatal.¹

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 huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période de huit semaines est prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels l'enfant né prématurément ou non a été hospitalisé en centre néonatal .²

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 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 du contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.³

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

¹ Art. 2

² Art. 2

³ Art. 2

BASISTEKST

Arbeidswet van 16 maart 1971

Hoofdstuk IV. Moederschapsbescherming

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,

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Arbeidswet van 16 maart 1971

Hoofdstuk IV. Moederschapsbescherming

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 vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of elf weken voor deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een medisch attest waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de arts voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd zonder dat die verlenging mag worden afgetrokken van de periode van nabevallingsrust.¹

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 acht weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. Die periode van acht weken wordt verlengd met het aantal dagen tijdens welke het al dan niet te vroeg geboren kind in een centrum voor neonatologie was opgenomen.²

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 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.³

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

¹ Art. 2

² Art. 2

³ Art. 2

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.]

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

Chapitre IV. [Des périodes de protection de la maternité]

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 pé-

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.]

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

Chapitre IV. [Des périodes de protection de la maternité]

Art. 114

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la huitième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la dixième 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 sans que cette prolongation ne puisse être déduite de celle de la période de repos postnatal.

Le repos postnatal s'étend à une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement et qui est prolongé du nombre de jours pen-

kan de werkneemster de verlenging van de arbeids-
onderbreking waarop zij krachtens het derde lid recht
heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasge-
boren 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 wan-
neer 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 hospitalisa-
tie van de moeder, de schorsing van de arbeidsover-
eenkomst 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.]

Gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

Hoofdstuk IV. [Tijdvakken van moederschapsbescherming]

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 ge-
neesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust ver-
lengd 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 beval-
ling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode

kan de werkneemster de verlenging van de arbeids-
onderbreking waarop zij krachtens het derde lid recht
heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasge-
boren 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 wan-
neer 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 hospitalisa-
tie van de moeder, de schorsing van de arbeidsover-
eenkomst 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.]

Gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

Hoofdstuk IV. [Tijdvakken van moederschapsbescherming]

Art. 114

*De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op
vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de
achtste week voor de vermoedelijke bevallings-
datum, of vanaf de tiende week wanneer de geboorte
van een meerling wordt voorzien. De gerechtigde
bezorgt daartoe aan haar verzekeringsinstelling een
medisch attest, waarbij wordt verklaard dat zij nor-
maal zal bevallen op het einde van de gevraagde
bevallingsrust. Indien de bevalling plaatsvindt na
de datum die door de arts is voorzien, wordt de
voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke
datum van de bevalling zonder dat die verlenging
mag worden afgetrokken van de periode van
nabevallingsrust.*

*De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijd-
vak van negen weken te rekenen van de dag van de
bevalling en wordt verlengd met het aantal dagen*

riode pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la septième à la deuxième 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, § 1^{er}, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.

dant lesquels l'enfant reste hospitalisé en centre néonatal.

Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la huitième à la troisième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la dixième à la troisième 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.

Les périodes d'incapacité de travail sont assimilées à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à bénéficier d'allocations de chômage pour la prolongation de la période postnatale. Les modalités prévues à l'article 31, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables.

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 sur le travail.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé de paternité en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.⁴

⁴ Art. 3

tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft 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 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.

tijdens welke het kind in een centrum voor neonatologie was opgenomen.

Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de achtste tot en met de derde week voor de bevalling en vanaf de tiende tot en met de derde week wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien. 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 periodes van arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen voor de verlenging van het tijdvak van de nabevallingsrust. De nadere regels die bepaald zijn in artikel 31, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het tijdstip waarop 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 gerechtigde te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.⁴

⁴ Art. 3