

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 mars 2006

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail et la loi du 1^{er} avril 1936
sur les contrats d'engagement pour le service
des bâtiments de navigation intérieure en
ce qui concerne le congé de paternité**

(déposée par Mmes Alisson De Clercq et
Colette Burgeon et M. Yvan Mayeur)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 maart 2006

WETSVOORSTEL

**tot wijziging, wat het vaderschapsverlof
betreft, van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
en de wet van 1 april 1936 op de
arbeidsovereenkomsten voor
de dienst op binnenschepen**

(ingediend door de dames Alisson De Clercq
en Colette Burgeon en de heer Yvan Mayeur)

RÉSUMÉ

Actuellement, le père d'un enfant a le droit de prendre dix jours de congé pendant une période de trente jours après l'accouchement. Afin de permettre au père d'un enfant né prématurément ou atteint d'une pathologie qui nécessite une hospitalisation plus ou moins longue, d'être auprès de son enfant, les auteurs de la présente proposition de loi suggèrent de prolonger le délai de trente jours à concurrence du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né a été hospitalisé en centre néonatal.

SAMENVATTING

Momenteel heeft de vader van een pasgeborene recht op tien dagen verlof, die hij moet opnemen in de dertig dagen die op de bevalling volgen. Teneinde de vader van een te vroeg geboren of een ziek kind, dat min of meer langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen, de gelegenheid te geven bij zijn kind te zijn, stellen de indieners van dit wetsvoorstel voor de termijn van dertig dagen te verlengen met het aantal dagen dat de pasgeborene in een neonataal centrum is opgenomen.

<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 Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie a porté de 3 à 10 jours le congé accordé au travailleur masculin à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Ce faisant, le législateur poursuivait en réalité deux objectifs: d'une part, il s'agissait de permettre au père de disposer de plus de temps pour établir un premier lien affectif avec son enfant et, d'autre part, l'intention était aussi de créer des conditions plus favorables à une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les deux parents.

Le travailleur peut déterminer librement les jours qu'il prend comme congé de paternité pour autant que ces jours soient pris dans une période de trente jours à dater du jour de l'accouchement. Il n'est pas obligé de prendre ses dix jours de congé en une fois. Il a le droit de les répartir dans ce délai de 30 jours.

Lorsque la prolongation de l'hospitalisation d'un nouveau-né s'impose pour des raisons médicales, il apparaît que le droit au congé de paternité ne pourra pas nécessairement être concrétisé au sein même de la nouvelle sphère familiale. En effet, la limite des trente jours à dater de l'accouchement est trop restrictive dans l'hypothèse où un enfant est né prématurément ou lorsqu'il est atteint d'une pathologie qui nécessite une hospitalisation plus ou moins longue. Tel n'était pourtant pas l'objectif de la loi du 10 août 2001. Par conséquent, sans modifier le nombre de jours de congé auxquels le nouveau père a droit, nous proposons – pour ces situations douloureuses – de prolonger la période pendant laquelle les jours de congé peuvent être pris afin de laisser au travailleur la liberté d'apprécier lui-même le moment qui lui convient pour se consacrer à la naissance de l'enfant.

La prolongation de la période de trente jours à concurrence du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né a été hospitalisé en centre néonatal ne préjuge pas du fait que les auteurs de la présente

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven heeft het aantal verlofdagen voor mannelijke werknemers bij de geboorte van een kind van wie de afstamming langs hun zijde vaststaat, van drie op tien dagen gebracht.

Op die wijze wilde de wetgever de vader meer tijd geven om een affectieve band met zijn kind op te bouwen, en er tevens voor zorgen dat de zorg voor het gezin beter wordt verdeeld over de beide ouders.

De werknemer mag die dagen vaderschapsverlof vrij opnemen in de periode van dertig dagen die op de bevalling volgen. Hij is niet verplicht die tien dagen na elkaar op te nemen, maar mag ze spreiden over die periode van dertig dagen.

Wanneer een pasgeborene om medische redenen langer in het ziekenhuis moet blijven, blijkt dat het recht op vaderschapsverlof niet altijd optimaal kan worden ingevuld in het kader van de gewijzigde gezinssituatie. Wanneer het kind te vroeg geboren is dan wel een ziekte heeft die een min of meer langdurig verblijf in het ziekenhuis vereist, is die termijn van dertig dagen na de bevalling immers niet ruim genoeg. Zulks was evenwel niet het opzet van de wet van 10 augustus 2001. Daarom stellen de indieners voor de periode waarin de dagen vaderschapsverlof kunnen worden genomen – zonder te raken aan het aantal vakantiedagen waarover de kersverse vader beschikt –, in soortgelijke gevallen te verlengen, opdat de werknemer zelf kan beslissen wanneer hij zich het liefst met zijn pasgeborene bezig houdt.

Dat de periode van dertig dagen zou worden verlengd met het aantal dagen dat de pasgeborene in een neonataal centrum is opgenomen, neemt niet weg dat de indieners van dit wetsvoorstel er van overtuigd zijn

proposition de loi sont convaincus que le congé de paternité reste actuellement fort symbolique et qu'il mériterait d'être aménagé et étendu¹.

Alisson DE CLERCQ (PS)
Colette BURGEON (PS)
Yvan MAYEUR (PS)

dat het vaderschapsverlof vandaag een nog al te symbolische waarde heeft, en moet worden aangepast en verder uitgebouwd¹.

¹ Voir en ce sens la proposition de loi de Monsieur André Frédéric modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, en ce qui concerne le congé d'adoption DOC 51 0290/01

¹ Zie in dat verband het door de heer André Frédéric ingediende wetsvoorstel tot wijziging, wat het adoptieverlof betreft, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomsten voor de dienst op binnenschepen (DOC 51 290/001).

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 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 10 août 2001, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1 et 2:

«Cette période de trente jours est prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né a été hospitalisé en centre néonatal.»

Art. 3

Dans l'article 25^{quinquies}, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, inséré par la loi du 10 août 2001, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1 et 2:

«Cette période de trente jours est prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né a été hospitalisé en centre néonatal.»

26 janvier 2006

Alisson DE CLERCQ (PS)
Colette BURGEON (PS)
Yvan MAYEUR (PS)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd:

«Die periode van dertig dagen wordt verlengd met het aantal dagen dat de pasgeborene in een neonataal centrum is opgenomen.»

Art. 3

In artikel 25^{quinquies}, § 2, eerste lid, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomsten voor de dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd:

«Die periode van dertig dagen wordt verlengd met het aantal dagen dat de pasgeborene in een neonataal centrum is opgenomen.»

26 januari 2006

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Titre I^{er}

Les contrats de travail en général

CHAPITRE III

Suspension de l'exécution du contrat

Art. 30

[§ 1^{er}]. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas [de comparution en justice].

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

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

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

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Titre I^{er}

Les contrats de travail en général

CHAPITRE III

Suspension de l'exécution du contrat

Art. 30

[§ 1^{er}]. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas [de comparution en justice].

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

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

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

Cette période de trente jours est prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né a été hospitalisé en centre néonatal.¹

¹ Art. 2

BASISTEKST**Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten****Titel I****De arbeidsovereenkomsten in het algemeen****HOOFDSTUK III****Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst****Art. 30**

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

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

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

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

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten****Titel I****De arbeidsovereenkomsten in het algemeen****HOOFDSTUK III****Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst****Art. 30**

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

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

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

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

Die periode van dertig dagen wordt verlengd met het aantal dagen dat de pasgeborene in een neonataal centrum is opgenomen.¹

¹ Art. 2

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

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

[§ 3]. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au [§ 2] pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.]

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

[Art. 25quinquies

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

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

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

[§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à

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

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

[§ 3]. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au [§ 2] pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.]

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

[Art. 25quinquies

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

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

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

[§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à

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

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

[§ 3]. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in [§ 2] bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.]

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

[Art. 25quinquies]

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

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

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

[§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vast-

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

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

[§ 3]. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in [§ 2] bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.]

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

[Art. 25quinquies]

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

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

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

[§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vast-

choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

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

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

[...]

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

choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Cette période de trente jours est prolongée à concurrence du nombre de jours pendant lesquels le nouveau-né a été hospitalisé en centre néonatal.²

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

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

[...]

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

² Art. 3

staat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

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

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

[...]

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

staat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Die periode van dertig dagen wordt verlengd met het aantal dagen dat de pasgeborene in een neonataal centrum is opgenomen.²

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

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

[...]

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

² Art. 3