

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 december 2008

WETSVOORSTEL

**tot verlenging en versoepeling van
het vaderschapsverlof**

(ingediend door de heer Maxime Prévot en
mevrouw Véronique Salvi)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 décembre 2008

PROPOSITION DE LOI

**visant à allonger et à flexibiliser
le congé de paternité**

(déposée par M. Maxime Prévot et
Mme Véronique Salvi)

SAMENVATTING

Om de vaders te steunen die ter gelegenheid van de geboorte van hun kind verlof willen nemen, stellen de indieners van dit wetsvoorstel voor het vaderschapsverlof te verlengen tot twintig dagen en het soepeler te maken door toe te staan dat dit verlof wordt genomen binnen een tijdsperiode van zes maanden na de bevalling, in plaats van binnen dertig dagen.

RÉSUMÉ

En vue d'encourager les pères qui souhaitent prendre congé à l'occasion de la naissance d'un enfant, les auteurs de la présente proposition proposent d'allonger le congé de paternité, en le portant à vingt jours, et de le flexibiliser, en permettant de le prendre pendant une période de six mois après la naissance de l'enfant au lieu d'une période de trente jours.

cdH	:	centre démocrate Humaniste		
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams		
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen		
FN	:	Front National		
LDD	:	Lijst Dedecker		
MR	:	Mouvement Réformateur		
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie		
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten		
PS	:	Parti Socialiste		
sp.a+VI.Pro	:	Socialistische partij anders + VlaamsProgressieven		
VB	:	Vlaams Belang		

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
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)	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 :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Vandaag hebben werknemers bij de geboorte van een kind het recht gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn. Die dagen moeten zij niet noodzakelijk in één keer opnemen maar wel binnen een tijdspanne van dertig dagen na de bevalling.

De werkgever betaalt voor de eerste drie dagen het loon volledig uit en voor de volgende zeven dagen krijgt de werknemer een uitkering die voor rekening van de ziekte- en invaliditeitsverzekering komt en die 82% van zijn brutodagloon bedraagt.

De indieners vinden dat verlof te kort voor tal van vaders die de nodige tijd willen nemen om zich bezig te houden met hun kind en met dat laatste een band tot stand te brengen.

Bovendien is ook de tijdspanne waarbinnen de werknemer zijn verlof mag nemen te kort. Daardoor kan de vader niet het ideale tijdstip kiezen om zijn vaderschapsverlof te nemen. Dat gebrek aan soepelheid is des te betreurenswaardiger omdat de vaders hun vaderschapsverlof zo laat mogelijk willen nemen, met name als de moeder geen moederschapsverlof meer heeft en zij het werk hervat.

De indieners stellen derhalve voor een vergoed vaderschapsverlof in te stellen van vier weken gespreid over een tijdspanne van zes maanden na de bevalling.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Actuellement, les travailleurs ont le droit de s'absenter de leur travail à l'occasion de la naissance d'un enfant. Cette absence peut durer dix jours. Ces dix jours ne doivent pas nécessairement être pris en une fois mais doivent être pris dans un délai de trente jours à dater de l'accouchement.

Les trois premiers jours sont rémunérés à 100% par l'employeur. Ensuite, c'est l'assurance maladie et invalidité qui prend en charge une allocation, égale à 82% du salaire brut perdu.

Selon les auteurs, ce congé est trop court pour beaucoup de pères qui souhaitent prendre du temps pour s'occuper de leur enfant et créer un lien avec lui.

De plus, la période pendant laquelle le travailleur peut prendre son congé est également trop courte. Par conséquent, le père ne peut choisir le moment idéal pour prendre son congé de paternité. Ce manque de flexibilité est d'autant plus regrettable que les pères souhaitent prendre leur congé de paternité de préférence le plus tard possible, quand la mère ne bénéficie plus du congé de maternité et reprend le travail.

Les auteurs proposent donc d'instaurer un congé de paternité de quatre semaines indemnisées, à répartir pendant une période de 6 mois à compter de l'accouchement.

Maxime PRÉVOT (cdH)
Véronique SALVI (cdH)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Aan artikel 25*quiquies*, § 2, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

«§ 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 twintig dagen, door hem te kiezen binnen een tijdspanne van zes maanden te rekenen van de dag van de bevalling.»;

2. in het derde lid wordt het woord «zeven» vervangen door het woord «zeventien».

Art. 3

Aan artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 10 augustus 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt vervangen door de volgende bepaling:

«§ 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 twintig dagen, door hem te kiezen binnen een tijdspanne van zes maanden te rekenen van de dag van de bevalling.»;

2. in het derde lid wordt het woord «zeven» vervangen door het woord «zeventien».

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

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

Art. 2

À l'article 25*quiquies*, § 2, 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, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante:

«§ 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 vingt jours, à choisir par lui dans un délai de six mois à compter du jour de l'accouchement.»;

2. à l'alinéa 3, le mot «sept» est remplacé par le mot «dix-sept».

Art. 3

À l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 10 août 2001, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante:

«§ 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 vingt jours, à choisir par lui dans un délai de six mois à compter du jour de l'accouchement.»;

2. à l'alinéa 3, le mot «sept» est remplacé par le mot «dix-sept».

Art. 4

In artikel 223*bis*, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 11 juni 2002 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 maart 2003, worden de woorden «gedurende de zeven laatste dagen» vervangen door de woorden «gedurende de laatste zeventien dagen».

Art. 5

De Koning is gemachtigd de in artikel 4 bedoelde bepaling te wijzigen.

Art. 6

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2010.

3 december 2008

Art. 4

À l'article 223*bis*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, inséré par l'arrêté royal du 11 juin 2002 et modifié par l'arrêté royal du 12 mars 2003, les mots «pendant les sept derniers jours» sont remplacés par les mots «pendant les dix-sept derniers jours».

Art. 5

Le Roi est autorisé à modifier la disposition visée à l'article 4.

Art. 6

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

3 décembre 2008

Maxime PRÉVOT (cdH)
Véronique SALVI (cdH)

BASISTEKST

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 individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten), 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 vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

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

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

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

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

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 individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten), 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 vaststaat, gedurende twintig dagen, door hem te kiezen binnen een tijdspanne van zes maanden te rekenen van de dag van de bevalling.

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

Gedurende de volgende zeventien 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 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

TEXTE DE BASE

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service 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 civiques ou de missions civiles.

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

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

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

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

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

[...]

§ 3 Le 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.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service 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 civiques ou de missions civiles.

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

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

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

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

Pendant les dix-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.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30. § 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

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

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid.

Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

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

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

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

§ 3 De 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 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

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 twintig dagen, door hem te kiezen binnen een tijdspanne van zes maanden te rekenen van de dag van de bevalling.

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

Gedurende de volgende zeventien 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.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30. § 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

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

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}.

Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

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

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

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

§ 3 Le 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 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

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 vingt jours, à choisir par lui dans un délai de six mois à compter du jour de l'accouchement.

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

Pendant les dix-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.