

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 februari 2016

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van artikel 30 van de
wet van 3 juli 1978 betreffende de
arbeidsovereenkomsten, teneinde
vaderschapsverlof verplicht te maken**

(ingediend door
mevrouw Fabienne Winckel c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 février 2016

PROPOSITION DE LOI

**modifiant l'article 30 de la loi du
3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
en ce qui concerne le caractère obligatoire du
congé de paternité**

(déposée par
Mme Fabienne Winckel et consorts)

SAMENVATTING

Met dit wetsvoorstel wordt gestreefd naar nog meer gelijkheid tussen de ouders, en dus tussen mannen en vrouwen. Bij de geboorte van een kind zou voortaan ook het vaderschapsverlof verplicht moeten worden opgenomen, waardoor trouwens ook elke druk op de betrokken werknemers wegvalt.

Tevens wordt voorgesteld dat dit vaderschapsverlof langer duurt en dat het meer in de tijd kan worden gespreid.

De in uitzicht gestelde wijzigingen gaan in op de vaststellingen die het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in 2010 heeft gedaan.

RÉSUMÉ

Afin de renforcer plus encore l'égalité entre parents et donc entre les hommes et les femmes, lors de la naissance d'un enfant, cette proposition de loi vise à rendre obligatoire le congé de paternité. Elle permettra en plus d'éviter toute pression sur les travailleurs concernés.

Il est également proposé de l'allonger et de pouvoir le moduler davantage dans le temps.

Ces modifications tendent à répondre aux constats dressés en 2010 par l'Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Gunstige ontwikkelingen inzake het recht op vaderschaps- en moederschapsverlof sinds 2002

Sinds 1 juli 2002¹ geldt nieuwe wetgeving in verband met het vaderschapsverlof voor alle werknemers die actief zijn onder een arbeidsovereenkomst die wordt geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Op grond daarvan werden de tot dan toe vastgelegde 3 dagen klein verlet vervangen en werd aan elke werknemer het recht verleend 10 dagen afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Sinds 2009² mag de werknemer die tien dagen vrij kiezen binnen vier maanden te rekenen van de dag van de bevalling. Ze moeten niet noodzakelijk in één keer worden opgenomen maar kunnen, naar keuze van de werknemer, worden gespreid over de periode van vier maanden te rekenen van de bevalling.

Tijdens de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof behoudt de werknemer zijn volledige bezoldiging ten laste van de werkgever. Om op die bezoldiging recht te hebben, moet de werknemer de werkgever vooraf van de bevalling op de hoogte hebben gebracht. Als dat onmogelijk blijkt, moet de werknemer in elk geval de werkgever zo spoedig mogelijk daarvan in kennis stellen. Tijdens de volgende zeven dagen ontvangt de werknemer geen bezoldiging, maar een uitkering die hem wordt uitbetaald via de uitbetalingsinstellingen inzake de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Het bedrag van die uitkering is vastgelegd op 82 % van het gederfde brutoloon (begrensd).

Sinds 20 mei 2011³ kan ook de meemoeder, dat wil zeggen de persoon die geen afstammingsband heeft met het pasgeboren kind van haar partner, onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een gewone vader op 10 dagen verlof recht hebben wanneer haar partner bevalt. Dat “vaderschapsverlof” (hierna

¹ Artikel 27 van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, waarbij artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd aangevuld met een § 2, die op 1 juli 2002 in werking is getreden.

² Artikel 133 van de programmwet van 22 december 2008 tot wijziging van artikel 30, § 2, eerste lid, van dezelfde wet van 3 juli 1978, dat op 1 april 2009 in werking is getreden.

³ Artikel 5 van de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meemoeders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof, waarbij vijf nieuwe leden werden ingevoegd in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en dat in werking is getreden op 20 mei 2011.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Evolutions positives du droit au congé de paternité/maternité depuis 2002

Depuis le 1^{er} juillet 2002¹, une nouvelle législation en matière de congé de paternité est d'application pour tous les travailleurs sous les liens d'un contrat de travail, régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elle a ainsi remplacé les 3 jours de petit chômage prévus jusqu'alors et donné à chaque travailleur le droit à dix jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Depuis 2009², ces dix jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Ils ne doivent pas nécessairement être pris en une fois mais peuvent, au choix du travailleur, être étalés sur la période de quatre mois à partir de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours du congé de paternité, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour avoir droit à cette rémunération, le travailleur doit au préalable avoir informé l'employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en tout cas en aviser l'employeur aussi vite que possible. Au cours des sept jours suivants, le travailleur ne perçoit pas de rémunération, mais une allocation lui est versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités. Le montant de cette allocation est fixé à 82 % du salaire brut perdu (plafonné).

Depuis le 20 mai 2011³, la coparente, c'est-à-dire la personne qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant nouveau-né de sa partenaire peut également, sous certaines conditions, de la même manière qu'un père ordinaire, avoir droit à 10 jours de congé lorsque sa partenaire accouche. Ce congé de “paternité” (ci-après

¹ Article 27 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, complétant l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par un § 2, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

² Article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 modifiant l'article 30, § 2, alinéa 1^{er}, de la même loi du 3 juillet 1978, entré en vigueur le 1^{er} avril 2009.

³ Article 5 de la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, introduisant 5 nouveaux alinéas dans l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, entré en vigueur le 20 mai 2011.

“geboorteverlof” genoemd), dat kan worden opgenomen als aan verschillende voorwaarden is voldaan, is bedoeld voor de partners van hetzelfde geslacht als de biologische moeders. Net zoals bij het vaderschapsverlof mogen de dagen naar keuze van de werkneemster worden opgenomen binnen vier maanden na de geboorte. Nog zoals bij het vaderschapsverlof heeft de werkneemster tijdens de eerste drie dagen van haar geboorteverlof recht op haar normale bezoldiging ten laste van de werkgever. Tijdens de zeven volgende dagen zal haar een uitkering worden uitbetaald via de uitbetalingsinstellingen inzake de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Overigens wordt dat geboorteverlof of vaderschapsverlof afgetrokken van het adoptieverlof, als de meemoeder (of de meevader) het desbetreffende kind adopteert.

Een grote vooruitgang is ten slotte dat de werkgever geen enkele handeling mag stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werkne(e)m(st)er die van het bovenvermelde recht gebruik maakt tijdens een periode “die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van [dat verlof]” (artikel 30, § 4, eerste lid, van dezelfde wet van 3 juli 1978). Overigens komt het de werkgever toe het bewijs te leveren dat dergelijke redenen voorhanden zijn (artikel 30, § 4, tweede lid, van dezelfde wet van 3 juli 1978).

Sinds 2002 kon dus een interessante ontwikkeling worden vastgesteld, waarbij in de wetgeving inspanningen zijn geleverd om te evolueren naar meer levenskwaliteit en naar meer gelijkheid tussen de ouders én tussen mannen en vrouwen.

2. Aanhoudend probleem in verband met de niet-verplichte aard van het vaderschapsverlof

Terwijl het moederschapsverlof verplicht is, is dat hoegeenaamd niet het geval voor het vaderschapsverlof. Dat is een recht, maar ook niet meer dan dat. Het wordt immers niet automatisch toegekend aan de betrokkenen.

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 stelt in dat verband: “Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. (...) 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 negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling (...)”.

“congé de naissance”), qui peut être pris si différentes conditions sont remplies, s’adresse aux partenaires de même sexe que les mères biologiques. Tout comme pour le congé de paternité, les jours de congé doivent être pris, au choix de la travailleuse, endéans les quatre mois après la naissance. Comme pour le congé de paternité, la travailleuse a droit, pendant les 3 premiers jours de son congé de naissance, à sa rémunération normale à charge de l’employeur. Au cours des sept jours suivants, une allocation lui sera versée via les institutions de paiement de l’assurance soins de santé et indemnités. Ce congé de naissance ou de paternité est, par ailleurs, déduit du congé d’adoption, si la coparente (le coparent) vient à adopter l’enfant concerné.

Enfin, et c’est une avancée importante, l’employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur ou de la travailleuse qui a fait usage du droit précité pendant une période qui débute au moment de l’avertissement écrit à l’employeur et qui prend fin trois mois après cet avertissement, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé. La charge de la preuve de ces motifs incombe, par ailleurs, à l’employeur (article 30, § 4, de la même loi du 3 juillet 1978).

Une évolution intéressante a donc pu être constatée depuis 2002, la législation s’étant orientée dans le sens d’un investissement pour une meilleure qualité de vie ainsi que pour une plus grande égalité entre les parents, entre les hommes et les femmes.

2. Problème qui subsiste, concernant le caractère non obligatoire du congé de paternité

Si le congé de maternité revêt un caractère obligatoire, il n’en est rien pour le congé de paternité, qui est un droit, sans plus. Les personnes concernées ne bénéficient en effet d’aucun droit automatique.

L’article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail précise ainsi que “À la demande de la travailleuse, l’employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l’accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu’une naissance multiple est prévue... 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 neuf semaines qui prend cours le jour de l’accouchement...”

Volgens artikel 30, § 2, eerste lid, van de voornoemde wet van 3 juli 1978 heeft de mannelijke werknemer daarentegen “het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat”.

3. Onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen gaf in een rapport uit 2010 over het vaderschapsverlof aan dat haast alle vaders (93,8 %) verlof nemen wanneer hun kind wordt geboren, maar dat “het belangrijk (is) dat alle actoren begrijpen dat vaderschapsverlof een onvoorwaardelijk recht is van de werknemer. De werkgever kan het dus niet weigeren noch uitstellen of de voorwaarden ervan vastleggen. Het is misschien wenselijk om dit recht opnieuw te bevestigen door de formulering van artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 aan te passen”⁴.

Overigens heeft 50 % van de respondenten aan dat onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen binnen de dertig dagen na de geboorte van de baby vrijaf genomen in het kader van het jaarlijks verlof, en heeft 18,9 % dat gedaan in het kader van een andere regeling. Gemiddeld bleven ze twaalf dagen weg van hun werk. Bovendien heeft één op drie respondenten vóór de geboorte van de baby verlof genomen om te helpen bij de voorbereiding van de bevalling. Gemiddeld namen zij dan zes dagen vrijaf.

4. Doelstellingen en strekking van dit wetsvoorstel

Het wetsvoorstel wil een antwoord bieden op de vaststellingen van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het vraagstuk van het vaderschapsverlof moet immers worden beschouwd als een van de sleutels om te komen tot een volwaardige gelijkheid tussen de ouders, door middel van een correct evenwicht tussen het verlof dat aan de ene en aan de andere wordt toegekend bij de geboorte van hun kind.

Wil men de kersverse ouders echt de kans bieden om bij de geboorte van een kind meer tijd met het gezin door te brengen, dan dienen de wetbepalingen immers te worden gewijzigd. Zo moet het vaderschapsverlof verplicht worden gesteld om elke druk bij de betrokken werknemers weg te nemen. De wet- en regelgeving ten spijt blijken sommige ouders (en co-ouders) immers nog altijd te aarzelen om dat verlof aan te vragen uit

⁴ *De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België*, onderzoeksrapport gepubliceerd op de website van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, tabblad “Publicaties”, thema “Combinatie arbeid”, blz. 95.

Selon l’article 30, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, le travailleur, lui, “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”.

3. Etude réalisée par l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes

Comme le mentionnait l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes, en 2010, dans un rapport sur le congé de paternité, et même si la quasi-totalité des pères (93,8 %) prennent un congé au moment de la naissance de leur enfant, “il est important de bien faire comprendre à l’ensemble des acteurs que le congé de paternité est un droit inconditionnel du travailleur. L’employeur ne peut dès lors ni le refuser, ni le postposer, ni en fixer les conditions. Peut-être serait-il souhaitable de réaffirmer ce droit en modifiant la formulation de l’article 30 de la loi du 3 juillet 1978.”⁴

Par ailleurs, 50 % des répondants à cette enquête de l’IEFH ont ensuite pris congé dans le cadre de leurs congés annuels dans les trente jours qui ont suivi la naissance de leur bébé et 18,9 % ont pris congé dans le cadre d’une autre réglementation. Ils se sont ainsi, en moyenne, absents 12 jours de leur travail. De plus, un tiers des répondants prenait congé avant la naissance afin de se préparer à l’arrivée d’un nouveau bébé, et ce en moyenne pendant six jours.

4. Objectifs et philosophie de la présente proposition de loi

La proposition de loi entend répondre aux constats posés par l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes. La question du congé de paternité doit en effet être considérée comme l’une des clés pour tendre vers une véritable égalité entre les parents, à travers un juste équilibre entre les congés accordés aux uns et aux autres lors de la naissance de leur enfant.

En effet, si l’on veut vraiment offrir la possibilité aux nouveaux parents de passer plus de temps en famille au moment de la naissance d’un enfant, une modification des dispositions légales applicables s’impose. Il convient, en effet, de rendre obligatoire le congé de paternité pour ôter ainsi toute pression sur les travailleurs concernés. Il s’avère en effet, malgré les dispositions légales et réglementaires prise en la matière, que

⁴ “Congé de paternité en Belgique: l’expérience des travailleurs”, page 95, sur le site Internet de l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes, onglet “Publications”, puis “Combinaison travail”.

angst hun baan te verliezen of eventueel naast een bevordering te grijpen.

Het onderzoek van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uit 2010 heeft aldus uitgewezen dat 10,8 % van de ondervraagde mannen moeilijkheden had ondervonden bij het aanvragen of het opnemen van vaderschapsverlof. Het ging meestal om een probleem met de werkgever (geen promotie, dreiging met ontslag enzovoort) of om een probleem in verband met het werk zelf (te hoge werkdruk, achterstand).

Gelukkig zijn de jongste jaren de geesten gerijpt en leggen mannen zich ontegensprekelijk meer toe op het gezinsleven. Niettemin blijven er ongelijkheden bestaan, zowel binnen de werksfeer als binnen het privéleven. Het vaderschapsverlof is in dat verband een veelzeggend voorbeeld. Hoewel het aandeel mannen dat vaderschapsverlof opneemt, de jongste jaren gestaag is gestegen - van 8 % in 2002 over 23 % in 2009 tot 26 % in 2012 -, maken de vrouwen er nog altijd het meeste gebruik van (74 % van de begunstigten).

Vrouwen blijven het dus moeilijk hebben om werk en gezin met elkaar in evenwicht te brengen, niet alleen omdat zij méér tijd besteden aan het huishouden, maar ook omdat zij vaker het grootste deel van de opvoeding van de kinderen op zich nemen. De gelijkheid tussen mannen en vrouwen is dus een strijd die men op alle fronten moet blijven voeren. Dit wetsvoorstel wil in de eerste plaats een aanzet zijn om die gelijkheid een stapje dichterbij te brengen.

certaines pères (et coparents) hésitent encore à solliciter ce congé de peur de perdre leur emploi ou éventuellement de passer à côté d'une promotion.

L'étude menée en 2010 par l'IEFH a ainsi montré que 10,8 % des hommes interrogés avaient rencontré des difficultés lors de la prise ou de la demande de congé de paternité. Il s'agissait le plus souvent d'un problème avec l'employeur (pas de promotion, menace de licenciement, etc...) ou d'un problème lié au travail (charge de travail trop importante, retard dans l'exécution du travail).

Même si les mentalités ont fort heureusement évolué ces dernières années et si les hommes s'impliquent indéniablement davantage dans la vie de famille, nous savons que des inégalités persistent tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Le congé parental en est un exemple révélateur. Si le pourcentage d'hommes prenant un congé parental a régulièrement augmenté durant ces dernières années, passant de 8 % en 2002 à 23 % en 2009 et 26 % en 2012, ce sont toujours les femmes qui sont clairement les plus nombreuses à y recourir (74 % des bénéficiaires).

Les femmes continuent ainsi à rencontrer des difficultés relatives à la conciliation entre leur vie privée et professionnelle en raison non seulement du temps plus important qu'elles continuent de consacrer aux tâches ménagères mais aussi à leur implication souvent plus grande dans l'éducation de leurs enfants. L'égalité entre les hommes et les femmes est donc un combat que nous devons continuer à mener sur tous les fronts. Et cette proposition de loi se veut avant tout être l'un des pas à franchir pour tendre un peu plus vers cette égalité.

Fabienne WINCKEL (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Daniel SENESAELE (PS)
Eric MASSIN (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 13 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De werknemer is verplicht afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende vijftien dagen door hem te kiezen ten vroegste vanaf de zesde week voorafgaand aan de verwachte datum van de bevalling en uiterlijk binnen de vier maanden te rekenen van de dag van de bevalling.”;

2. het achtste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Gedurende de volgende twaalf 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.”.

8 februari 2016

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 13 avril 2011, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit:

“Le travailleur est tenu de s'absenter à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant quinze jours, à choisir par lui au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement et au plus tard dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.”;

2. l'alinéa 8 est remplacé comme suit:

“Pendant les douze 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.”;

8 février 2016

Fabienne WINCKEL (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Daniel SENESAEL (PS)
Eric MASSIN (PS)