

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 juillet 2022

PROPOSITION DE LOI

**modifiant, en ce qui concerne la protection
de la maternité, la loi du 16 mars 1971
sur le travail**

AVIS DE LA COUR DES COMPTES

Voir:

Doc 55 **2629/ (2021/2022):**

- 001: Proposition de loi de Mmes Lanjri et Muylle.
- 002: Amendements.
- 003: Avis du Conseil d'État.
- 004: Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 juli 2022

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de arbeidswet
van 16 maart 1971
wat de moederschapsbescherming betreft**

ADVIES VAN HET REKENHOF

Zie:

Doc 55 **2629/ (2021/2022):**

- 001: Wetsvoorstel van de dames Lanjri en Muylle.
- 002: Amendementen.
- 003: Advies van de Raad van State.
- 004: Amendementen.

07758

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)



AVIS SUR LA PROPOSITION DE LOI MODIFIANT, EN CE QUI CONCERNE LA PROTECTION DE LA MATERNITE, LA LOI DU 16 MARS 1971 SUR LE TRAVAIL (DOC 55 2629/001)

1. Demande d'avis

À la demande de la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions, la présidente de la Chambre a, par lettre du 4 mai 2022, demandé à la Cour des comptes de réaliser une estimation des dépenses nouvelles qu'engendrerait la proposition de loi du 12 avril 2022 modifiant, en ce qui concerne la protection de la maternité, la loi du 16 mars 1971 sur le travail (DOC 55 2629/001)¹.

2 Réglementation

2.1 Durée de base du congé de maternité

Dans le régime des travailleurs salariés, la durée de base normale du congé de maternité à la suite d'une naissance est de maximum quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple (cette durée peut, sur demande, être prolongée de maximum deux semaines facultatives de repos postnatal et passer ainsi à dix-neuf semaines). Le congé de maternité est subdivisé entre le repos prénatal et le repos postnatal :

- repos prénatal de six semaines maximum, dont cinq facultatives et une obligatoire avant la date d'accouchement présumée par le médecin. En cas de grossesse multiple, le repos prénatal s'élève à huit semaines maximum (sept semaines facultatives et une semaine obligatoire).

La semaine (sept jours calendrier) qui précède immédiatement la date d'accouchement prévue est une semaine obligatoire. L'ayant droit doit cesser toute activité professionnelle ou interrompre le chômage contrôlé à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. Dans la réglementation actuelle, la dernière semaine précédant la date effective de l'accouchement ne peut pas être convertie en repos postnatal.

- repos postnatal de neuf semaines obligatoires.

¹ Conformément à l'article 79, alinéa 1^{er}, du règlement de la Chambre.



Ce congé de maternité peut être prolongé du repos prénatal facultatif qui n'a pas été pris avant la naissance (maximum cinq semaines ou sept semaines en cas de naissance multiple). En cas de naissance multiple, la travailleuse peut, outre prolonger son congé en raison du report du congé prénatal facultatif (maximum sept semaines), demander également d'encore prolonger son congé postnatal de deux semaines maximum.

En cas d'hospitalisation de l'enfant, la durée maximale du congé de maternité peut s'élever à vingt-quatre semaines.

2.2 Indemnité pendant le repos de maternité

Pendant le congé de maternité, la travailleuse reçoit une indemnité qui correspond à un certain pourcentage de son salaire brut, limité ou non au plafond salarial.

L'indemnité octroyée pendant le congé de maternité est calculée suivant le régime de six jours sur la base de six jours indemnisés par semaine calendrier. La durée de base du congé de maternité en cas de naissance unique s'élève généralement à 90 jours indemnisés (15 semaines x 6 jours indemnisés).

Pendant le congé de maternité, la travailleuse reçoit² :

- pendant les 30 premiers jours, une indemnité équivalente à 82 % de son salaire brut par jour sans plafond ;
- à partir du 31^e jour, une indemnité équivalente à 75 % de son salaire brut limité au plafond salarial.

Ces indemnités sont à la charge de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, qui est gérée par l'Inami.

3. Proposition de loi

- Conversion des jours non pris de la semaine obligatoire de repos prénatal en repos postnatal

Actuellement, la travailleuse doit prendre obligatoirement sept jours calendrier de repos prénatal avant la date présumée de l'accouchement. En cas de naissance prématurée, la mère perd, selon la législation actuelle, la période de minimum un à maximum sept jours calendrier situés pendant la semaine de repos prénatal obligatoire qui précède la date effective de l'accouchement et ces jours ne sont pas convertis en repos postnatal. Si la future mère accouche avant la date présumée, elle perd donc les jours non pris au cours de cette semaine de congé prénatal.

La proposition de loi vise à prévoir la possibilité de convertir en repos postnatal tous les jours pendant lesquels la mère a travaillé au cours de la semaine de repos prénatal obligatoire en cas d'accouchement prématuré. Cela implique que sept jours calendrier maximum pourront être ajoutés au repos postnatal.

² Article 216 de l'arrêté royal du 3 juillet 1997.



Indépendamment du début du congé de maternité, en cas de conversion des jours non pris au cours de la semaine de repos prénatal obligatoire, les 30 premiers jours du congé de maternité total indemnisés à 82 % du salaire brut seraient épuisés, parce que ces jours de repos postnatal supplémentaires seraient ajoutés au repos postnatal facultatif après la période obligatoire de neuf semaines de repos postnatal. Ces jours de repos postnatal supplémentaires seraient toujours indemnisés à hauteur de 75 % du salaire brut limité au plafond salarial, qui sont applicables dès le 31^e jour du congé de maternité.

- **Adaptation des conditions de conversion du repos prénatal en jours de congé de repos postnatal facultatifs**

La mère peut éventuellement reporter au moins deux semaines du repos prénatal non pris avant l'accouchement après la période de repos postnatal obligatoire de neuf semaines et convertir, à sa demande, maximum deux semaines du repos postnatal facultatif en jours de congé de repos postnatal. Cette conversion n'est possible que pour les deux dernières semaines du repos postnatal facultatif et celles-ci doivent être épuisées au maximum dans les huit semaines qui suivent la reprise du travail.

L'auteur de la proposition de loi souhaite assouplir quelques conditions, indépendamment de la situation particulière de la mère et/ou de l'enfant (des enfants) (naissance multiple, accouchement tardif ou hospitalisation de l'enfant) :

- la suppression de la condition de prolongation du repos postnatal *d'au moins deux semaines* de repos prénatal non pris par la conversion de ces jours de repos prénatal en *jours de congé de repos postnatal* après le repos postnatal obligatoire de neuf semaines ;
- la prolongation du repos postnatal facultatif à *cinq semaines de jours de congé de repos postnatal facultatif* (pour autant que cinq semaines du repos prénatal n'aient pas été prises) au lieu des *actuelles deux semaines de jours de congé de repos postnatal facultatif* après les neuf semaines de repos postnatal obligatoire ;
- la prolongation de *huit semaines actuellement à vingt-cinq semaines* du délai dans lequel les jours de congé de repos postnatal peuvent être pris afin d'augmenter la flexibilité lors de la reprise du travail.

4. Estimation

- **Conversion des jours non pris de la semaine obligatoire de repos prénatal en repos postnatal**

D'après des données de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami) que la Cour a reçues le 24 juin 2022, sur un total de 70.316 femmes, 14.810 ont accouché prématurément (avant la date présumée de l'accouchement) au cours de l'exercice 2019. Elles n'ont donc pas pu prendre une semaine calendrier complète de repos prénatal.

Vu que la prolongation du repos postnatal est limitée pour le moment à sept jours calendrier, que l'indemnité s'élève à 75 % du salaire brut limité au plafond salarial et que l'indemnité pour 2019 a été fixée à 66,05 euros par l'Inami, l'incidence budgétaire de la proposition de loi peut être estimée comme suit :



Tableau 1 – Calcul des coûts supplémentaires (à partir des données de 2019)

Nombre de femmes ayant accouché prématurément en 2019 et n'ayant donc pas bénéficié de l'intégralité de la semaine obligatoire de repos prénatal (a)	Jours calendrier perdus 2019 (b)	Jours indemnisés perdus 2019 (b/7*6) (c)	Coûts supplémentaires : jours indemnisés * indemnité moyenne à 75 % (66,05 €) (d)
7.155	7	6	2.835.526,50
1.261	6	5,14	428.355,58
1.105	1	4,29	312.887,77
1.112	4	3,43	251.851,82
1.256	3	2,57	213.287,07
1.300	2	1,71	147.172,61
1.621	1	0,86	91.756,46
Total : 14.810			Total : 4.280.837,82
Montant indexé pour 2022 (/1,4002*1,5387) : 4.704.274,50			

Source : Inami, calcul de la Cour des comptes

- **Adaptation des conditions de conversion du repos prénatal en jours de congé de repos postnatal facultatifs**

Ces modifications entraînent surtout des glissements et une meilleure flexibilité de la travailleuse grâce à l'assouplissement des conditions. Les indemnités sont toujours calculées comme indiqué ci-avant : 82 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours et 75 % du salaire brut limité au plafond salarial à partir du 31^e jour. Cette modification n'a pas d'incidence budgétaire supplémentaire.

5. Conclusion

Sur la base des données 2019 fournies par l'Inami, la Cour des comptes estime les dépenses supplémentaires qu'engendrerait l'adoption de cette proposition de loi à 4,7 millions d'euros, compte tenu de la population de femmes ayant accouché prématurément en 2019 et d'une indemnité moyenne de 66,05 euros versée au cours de l'exercice 2019 et ajustée à l'index 2022.



ADVIES BIJ WETSVOORSTEL TOT WIJZIGING VAN DE ARBEIDSWET VAN 16 MAART 1971 WAT DE MOEDERSCHAPSBESCHERMING BETREFT (DOC 55 2629/001)

1. Vraag om advies

Op verzoek van de Commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen heeft de kamervoorzitter bij brief van 4 mei 2022 het Rekenhof gevraagd om een raming van de nieuwe uitgaven met betrekking tot het wetsvoorstel van 12 april 2022 tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 wat de moederschapsbescherming betreft (Doc 55 2629/001) overeenkomstig artikel 79, eerste lid, van het Reglement van de Kamer¹.

2 Regelgeving

2.1 Basisduur van de moederschapsrust

In de werknemersregeling bedraagt de normale basisduur van de moederschapsrust bij een geboorte maximaal 15 weken of 17 weken bij meerlingen (verlengd tot 19 weken bij aanvraag van maximum 2 facultatieve weken postnatale rust), onderverdeeld in prenatale en postnatale rust:

- Prenatale rust van maximaal 6 weken, waarvan 5 facultatief en 1 verplicht vóór de door de arts verwachte bevallingsdatum. Bij een meerlingzwangerschap bedraagt de prenatale rust maximaal 8 weken (7 weken facultatief en 1 week verplicht).

De week (7 kalenderdagen) die onmiddellijk voorafgaat aan de voorziene bevallingsdatum is een verplichte week. De gerechtigde moet alle arbeid stopzetten of de gecontroleerde werkloosheid onderbreken vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. De laatste week voor de effectieve bevallingsdatum kan in de huidige regelgeving niet worden overgedragen naar de postnatale rust.

- Postnatale rust, met 9 verplichte weken.

Deze moederschapsrust kan worden aangevuld met de facultatieve prenatale rust die niet vóór de geboorte werd opgenomen (maximaal 5 weken of 7 weken in het geval van een meerling). In geval van een meerling kan de werkneemster, naast de verlenging wegens

¹ Overeenkomstig artikel 79, eerste lid, van het Reglement van de Kamer.



het uitstel van de facultatieve prenatale rust (maximaal 7 weken), ook verzoeken om haar postnataal verlof aanvullend met maximaal 2 weken te verlengen.

Bij hospitalisatie van het kind kan de maximale duur van de moederschapsrust 24 weken bedragen.

2.2 Vergoeding van de moederschapsrust

De werkneemster ontvangt een uitkering die tijdens de moederschapsrust overeenkomt met een bepaald percentage van haar brutoloon, al dan niet begrensd op basis van het grensbedrag van haar loon.

De uitkering bij moederschapsrust wordt berekend volgens het zesdagenstelsel op basis van 6 vergoede dagen per kalenderweek. De basisduur van de moederschapsrust bij een éénling zal doorgaans 90 vergoede dagen (15 weken x 6 vergoede dagen) bedragen.

Tijdens de moederschapsrust ontvangt de werkneemster² :

- Gedurende de eerste 30 dagen, een vergoeding gelijk aan 82% van haar brutoloon per dag zonder plafond;
- Vanaf de 31e dag van de moederschapsrust, 75% van haar salaris met een begrensd loonplafond.

Deze uitkeringen zijn ten laste van de verplichte verzekering voor gezondheidszorg en uitkeringen, die door het RIZIV wordt beheerd.

3. Wetsvoorstel

- **De omzetting van de niet opgenomen dagen in de verplichte week prenatale rust in postnatale rust**

Momenteel is het zo dat een werkneemster 7 kalenderdagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum verplichte prenatale rust moet nemen. Bij een vroeggeboorte verliest de moeder volgens de huidige wetgeving de periode van minimum 1 tot maximum 7 kalenderdag(en) in de verplichte week prenatale rust voor de effectieve bevalling en worden deze dagen niet omgezet in postnatale rust. Als de toekomstige moeder vóór de geplande datum bevalt verliest ze dus de niet-opgenomen dagen van deze prenatale week.

Het wetsvoorstel beoogt dat alle gewerkte dagen tijdens de verplichte rustweek bij een vroegtijdige bevalling kunnen worden omgezet in postnataal verlof. Dit houdt in dat maximaal 7 kalenderdagen kunnen worden bijgeteld bij de postnatale rust.

Ongeacht het begin van de moederschapsrust, zullen bij de omzetting van de niet-opgenomen dagen in de verplichte week van prenatale rust de eerste 30 dagen van de volledige

² Artikel 216 van het koninklijk besluit van 3 juli 1997.



moederschapsrust aan 82 % van het brutoloon al uitgeput zijn, omdat die bijkomende postnatale rustdagen na de verplichte periode van 9 weken postnatale rust worden toegevoegd aan de facultatieve postnatale rust. Deze bijkomende postnatale rustdagen zullen steeds worden berekend aan 75 % van het tot de loongrens begrensde brutoloon, dat al vanaf de 31^{ste} dag van de moederschapsrust toepasselijk is.

- **Aanpassing van de voorwaarden van omzetting van de prenatale rust in facultatieve postnatale verlofdagen**

De moeder kan eventueel minstens 2 weken van de prenatale rust die niet werden opgenomen voor de bevalling, overdragen na de verplichte postnatale rust van 9 weken, en op haar verzoek maximum 2 weken facultatieve postnatale rust omzetten in postnatale verlofdagen. Deze omzetting geldt enkel voor de laatste 2 weken van de facultatieve postnatale rust en kan worden gespreid over maximum 8 weken die volgen op de hervatting van het werk.

De indiener van het wetsvoorstel wil enkele voorwaarden versoepelen ongeacht de bijzondere situatie van de moeder en/of kind(eren) (bij meerlingen, laattijdige bevalling of hospitalisatie van het kind):

- De schrapping van de voorwaarde van een verlenging van de postnatale rust met *minstens twee weken* nog niet opgenomen prenatale rust door de omzetting van die prenatale rustdagen in *postnatale verlofdagen* na de verplichte postnatale rust van 9 weken.
- De verlenging van de facultatieve postnatale rust tot *5 weken facultatieve postnatale verlofdagen* (voor zover er 5 weken prenatale rust niet zijn opgenomen) in de plaats van de *huidige 2 weken facultatieve postnatale verlofdagen* na de 9 weken verplichte postnatale rust.
- De verlenging van de opname van de postnatale verlofdagen *van de periode van de huidige 8 weken naar 25 weken* ten einde meer flexibiliteit na te streven bij de hervatting van het werk.

4. Raming

- **Omzetting van de niet opgenomen dagen verplichte prenatale rust in postnatale rust**

Volgens gegevens van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV), die het Rekenhof ontving op 24 juni 2022, zijn er voor het dienstjaar 2019 op een totaal van 70.316 vrouwen, 14.810 vrouwen te vroeg bevallen (voor de vermoedelijke bevallingsdatum). Zij hebben dus geen volledige kalenderweek prenatale rust kunnen opnemen.

Aangezien de toename van het aantal dagen postnatale rust momenteel beperkt is tot 7 kalenderdag(en), met een uitkering a rato van 75 % van het tot de loongrens begrensde brutoloon, een uitkering die door het RIZIV voor 2019 werd berekend op 66,05 euro, kan de budgettaire impact van het wetsvoorstel worden geraamd als volgt:



Tabel 1 – berekening van de extra kosten (op basis van gegevens van 2019)

Aantal vrouwen met vroeggeboortes 2019 met onvolledige verplichte week prenatale rust (a)	Verloren kalenderdagen 2019 (b)	Verloren uitkeringsdagen 2019 (b/7*6) (c)	Extra kosten: uitkeringsdagen* gemiddelde uitkering aan 75% (66,05 €) (d)
7.155	7	6	2.835.526,50
1.261	6	5,14	428.355,58
1.105	1	4,29	312.887,77
1.112	4	3,43	251.851,82
1.256	3	2,57	213.287,07
1.300	2	1,71	147.172,61
1.621	1	0,86	91.756,46
Totaal: 14.810			Totaal : 4.280.837,82
Geïndexeerd bedrag voor 2022 (/1,4002*1,5387) : 4.704.274,50			

Bron: RIZIV, berekening door het Rekenhof

- **Aanpassing van de voorwaarden van omzetting van de prenatale rust in facultatieve postnatale verlofdagen**

Deze aanpassingen leiden voornamelijk tot verschuivingen en een betere flexibiliteit voor de werkneemster door de versoepeling van de voorwaarden. De vergoedingen blijven berekend zoals hoger vermeld: 82 % van het brutoloon gedurende de eerste 30 dagen en 75% van het tot de loongrens begrensde brutoloon vanaf de 31ste dag. Deze aanpassing heeft geen bijkomende budgettaire impact.

5. Conclusie

Op basis van de verstrekte gegevens 2019 van het RIZIV, raamt het Rekenhof de meeruitgave ten gevolge van een goedkeuring van dit wetsvoorstel op 4,7 miljoen euro, rekening houdend met de populatie van vrouwen met een vroeggeboorte in 2019 en aan de hand van een gemiddelde uitkering van 66,05 euro betaald in het dienstjaar 2019, geïndexeerd naar 2022.