

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

16 oktober 2024

WETSVOORSTEL

**tot invoering van het recht om een deel
van de moederschapsrust over te dragen
aan de partner, en de mogelijkheid om de
moederschapsrust flexibel op te nemen**

(ingediend door
de heer Vincent Van Quickenborne en
mevrouw Irina De Knop)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

16 octobre 2024

PROPOSITION DE LOI

**instaurant le droit de céder une partie
du repos de maternité au partenaire et la
possibilité d'utiliser le repos de maternité avec
souplesse**

(déposée par
M. Vincent Van Quickenborne et
Mme Irina De Knop)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe meer flexibiliteit in te bouwen in het systeem van de moederschapsrust om beter aan te sluiten bij het moderne ouderschap. Naast de mogelijkheid om de moederschapsrust flexibel op te nemen krijgen vrouwen het recht om een deel van hun moederschapsrust over te dragen aan hun partner.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à assouplir le système du repos de maternité afin qu'il corresponde mieux à la parentalité moderne. Outre la possibilité d'utiliser le repos de maternité avec souplesse, les femmes auront le droit de céder une partie de leur repos de maternité à leur partenaire.

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

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^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 (beigekleurig papier)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van het voorstel DOC 55 0254/001.

Tijdens de periode van zwangerschaps- en bevallingsrust wordt de arbeidsovereenkomst van de zwangere werkneemster geschorst, waarbij ze een uitkering ontvangt ten laste van de ziekteverzekering. De werkgever dient geen gewaarborgd loon te betalen. Men kan stellen dat zwangere werkneemsters in het arbeidsrecht goed beschermd worden: zo krijgen ze verplichte pre- en postnatale rust, zijn ze beschermd tegen ontslag en mogen ze geen risicovolle arbeidshandelingen uitoefenen. Dit laatste geldt ook indien een werkneemster borstvoeding geeft, het zogenaamde profylactisch verlof¹ of borstvoedingsverlof.

Moederschapsrust kent verschillende periodes. Zo is er eerst en vooral de prenatale rustperiode. De prenatale periode bestaat uit een facultatief op te nemen rustperiode en een verplicht op te nemen rustperiode. Zo mag een zwangere werkneemster ten vroegste zes weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum op eenvoudig verzoek “verlof” opnemen. Indien een meerling wordt verwacht kan ten vroegste acht weken voor de bevalling prenatale rust worden opgenomen. De werkgever kan dit niet weigeren, anderzijds is de werkneemster niet verplicht dit verlof op te nemen. Wie slechts een gedeelte van de facultatieve prenatale rustperiode opneemt kan het nog niet gebruikte gedeelte laten aansluiten op het postnatale rustgedeelte.

Naast het facultatief gedeelte, is er ook een verplicht prenataal gedeelte. Zo mag de werkneemster vanaf de zevende dag die de bevalling vermoedelijk voorafgaat geen arbeid meer verrichten. Die periode is niet overdraagbaar.

Na de bevalling gaat er een periode in van negen weken verplichte bevallingsrust in, die eventueel nog kunnen worden aangevuld met het gedeelte van het facultatief prenataal gedeelte dat nog niet aangesproken werd.

De bedoeling van dit wetsvoorstel is niet om te raken aan deze principes en periodes. Wel willen wij het mogelijk maken om het postnatale rustgedeelte flexibeler op te nemen.

¹ W. van Eeckhoutte, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Kluwer, Mechelen, 2004, blz. 260.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 55 0254/001.

Durant son congé de maternité, le contrat de travail de la travailleuse enceinte est suspendu et l'intéressée bénéficie d'une allocation à charge de l'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tenu de lui payer un salaire garanti. Il est en outre permis d'affirmer que le droit du travail protège adéquatement les travailleuses enceintes en ce qu'il leur accorde un repos pré- et postnatal obligatoire, les protège contre le licenciement et leur interdit d'effectuer une activité professionnelle à risque, ces dernières dispositions s'appliquant aussi aux travailleuses qui allaitent, qui bénéficient en effet d'un congé “prophylactique”¹, aussi appelé “congé d'allaitement”.

Le repos de maternité est divisé en plusieurs périodes. Il commence par la période de repos prénatal, qui se compose d'une période de repos facultatif et d'une période de repos obligatoire. La travailleuse enceinte est ainsi autorisée à “prendre congé”, sur simple demande, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de son accouchement. Par ailleurs, le repos prénatal peut être entamé, au plus tôt, à partir de la huitième semaine qui précède l'accouchement si la femme attend plusieurs enfants. L'employeur ne peut pas s'y opposer mais la travailleuse n'est cependant pas obligée d'utiliser ce congé. En outre, la partie de la période de repos facultatif précédant la naissance qui n'est pas utilisée peut être ajoutée à la période de repos qui suit la naissance.

À la partie facultative s'ajoute la période de repos obligatoire. En effet, la travailleuse n'est plus autorisée à travailler à partir du septième jour qui précède la date présumée de son accouchement et cette période de repos n'est pas cessible.

En outre, une période de repos d'accouchement obligatoire de neuf semaines prend cours après l'accouchement, période qui peut éventuellement être complétée par la partie de la période de repos prénatal facultatif qui n'a pas encore été utilisée.

La présente proposition de loi n'entend modifier ni ces principes, ni ces périodes. En revanche, nous souhaitons assouplir les conditions d'utilisation du repos postnatal.

¹ W. van Eeckhoutte, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Kluwer, Malines, 2004, p. 260.

Met dit wetsvoorstel wordt enerzijds meer vrijheid gegeven aan gezinnen om het facultatieve gedeelte van de moederschapsrust te verdelen over beide partners. Anderzijds willen we het mogelijk maken dat dit facultatieve gedeelte ook deeltijds kan worden opgenomen.

Het is de expliciete bedoeling om de rol van mannen als ouder te versterken. Steeds meer mannen wensen ook meer tijd door te brengen met hun pasgeborene. De wetgeving is hierop jammer genoeg nog onvoldoende voorzien. Voor wat betreft ouderschapsverlof en tijds-krediet zijn de regels dezelfde voor moeders, vaders en meemoeders. Dat staat in schril contrast met het grote verschil tussen de moederschapsrust, die dus maximaal 15 weken bedraagt², en het geboorteverlof voor vaders of meemoeders, dat maximaal 2 weken bedraagt.

Vanuit medisch oogpunt is slechts een herstelperiode van 6 tot 8 weken nodig na een normale bevalling. Petra Foubert en Alexander Maes, resp. hoogleraar en doctorandus aan het Centrum voor Overheid en Recht aan de UHasselt, oordelen dan ook “De weken boven op de herstelperiode van acht weken zijn voor de moeder in feite een verborgen ouderschapsverlof die alleen de vrouw toekomen (...) Het Europese Hof van Justitie spreekt in verband met het moederschapsverlof steeds vergoelijkend over een periode die nodig is om een band op te bouwen met het kind en het te verzorgen. Is dat dan alleen iets dat moeders moeten/mogen doen?”³

Daar slaan zij de nagel op de kop. Uiteraard verdient de moeder extra bescherming en rust omwille van de zwangerschap en de bevalling. Maar alle verloven die daar bovenop komen, moeten gelijk kunnen worden verdeeld over de beide partners. Anno 2016 past het niet langer dat de overheid deze keuze in de weg staat.

Concreet stellen wij dan ook voor dat de moeder de keuze krijgt om het facultatieve gedeelte van de moederschapsrust, dat maximaal 5 weken bedraagt (7 weken in het geval van een meerling), deels of volledig over te dragen aan haar partner. Het is heel erg belangrijk om te benadrukken dat het hier om een keuze gaat, die geen enkele verplichting inhoudt. Daarnaast blijft het verplichte gedeelte van de moederschapsrust nl. 1 week vóór en 9 weken na de bevalling (zie boven) gereserveerd voor de vrouw.

² 17 weken indien het om een meerling gaat.

³ De Standaard, 3 mei 2016, “Opinie & Analyse – Waarom veel moederschapsverlof nefast is voor vrouwen”.

D’une part, la présente proposition de loi accorde une plus grande liberté aux familles dans la répartition de la partie facultative du repos de maternité entre les deux partenaires. D’autre part, elle entend permettre aux intéressés d’également utiliser cette période de repos facultatif à temps partiel.

L’objectif avoué est de renforcer le rôle de père des hommes, les pères étant en effet de plus en plus nombreux à vouloir passer plus de temps avec leurs nouveau-nés. Or, la législation est malheureusement encore incomplète à cet égard. En ce qui concerne le congé parental et le crédit-temps, les règles sont identiques pour les mères, les pères et les coparentes. Il en va cependant tout autrement du congé de maternité, qui s’élève à quinze semaines au maximum², et du congé de naissance pour les pères ou les coparentes, qui s’élève à deux semaines au maximum.

D’un point de vue médical, la période nécessaire pour le rétablissement après un accouchement normal n’excède pas six à huit semaines. C’est pourquoi le professeur Petra Foubert et le doctorant Alexander Maes du *Centrum voor Overheid en Recht*, UHasselt, indiquent que “les semaines qui suivent la période de rétablissement de huit semaines constituent, en réalité, un congé parental déguisé dont la mère est la seule bénéficiaire” et que “la Cour de justice de l’Union européenne réduit systématiquement le congé de maternité à une période nécessaire pour établir un lien avec l’enfant et prendre soin de lui, ce qui pose la question suivante: Les femmes sont-elles vraiment les seules à pouvoir/devoir s’en charger?”³ (traduction)

C’est tout à fait exact. En effet, s’il est vrai que la mère mérite davantage de protection et de repos après sa grossesse et son accouchement, tous les congés postérieurs à cette période devraient pouvoir être répartis équitablement entre les deux parents. En 2016, il n’est plus tolérable que les autorités publiques ne permettent pas de faire ce choix.

Concrètement, nous proposons dès lors de permettre à la mère de céder à son partenaire, totalement ou partiellement, la partie facultative de son repos de maternité, lequel ne peut excéder cinq semaines (sept semaines en cas de naissances multiples). Il est très important de souligner qu’il s’agira, en l’espèce, d’un choix et non d’une obligation. En outre, la période de repos de maternité obligatoire, d’une durée d’une semaine avant et de neuf semaines après l’accouchement (cf. *supra*), restera réservée à la mère.

² Ce congé est de 17 semaines en cas de naissances multiples.

³ De Standaard, 3 mai 2016, “Opinie & Analyse – Waarom veel moederschapsverlof nefast is voor vrouwen”.

Er wordt tevens benadrukt dat er in dit voorstel niet wordt geraakt aan de bestaande regeling wat betreft het geboorteverlof. In die regeling heeft de vader of de meemoeder, ongeacht het arbeidsregime waarin hij of zij is tewerkgesteld (voltijds of deeltijds), immers het recht om tien dagen van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van het kind. Deze tien dagen mogen vrij worden gekozen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Wij verwijzen voor dit voorstel naar het buitenland en dan in het bijzonder de Scandinavische landen. Deze hebben al lang komaf gemaakt met archaïsche verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo bedraagt de postnatale bevallingsrust in Zweden maximaal 7 weken. Daartegenover staat een uitgebreid ouderschapsverlof. In Zweden krijgt elke ouder 60 dagen ouderschapsverlof (dus ongeveer 2 maanden) die exclusief voor hem/haar zijn en dus onderling niet overdraagbaar. Daarbovenop komen nog eens 360 dagen (dus ongeveer 1 jaar) die ze helemaal naar eigen goeddunken kunnen verdelen. De vader moet dus in ieder geval 60 dagen opnemen, anders vervallen deze dagen. De rest van de dagen kunnen worden verdeeld onder de vader en moeder zoals zij zelf willen. Een alleenstaande ouder heeft recht op de volledige 480 dagen en bij tweelingen hebben de ouders bovendien recht op 180 extra dagen.

Met dit voorstel willen wij de regie van het zwangerschapsverlof in handen van de ouders leggen. De voornaamste drijfveer hiervoor is dat het zelf kunnen vaststellen van de periodes van zwangerschapsverlof veel beter aansluit bij het moderne ouderschap zoals veel papa's en mama's dit ervaren.

Wat tevens meespeelt is dat de handicap van vrouwen op de arbeidsmarkt mede ontstaat door het zwangerschapsverlof. Het is onze wil om dit verlof meer evenredig te verdelen en dit conform de wensen van de ouders.

Een niet onbelangrijk neveneffect is dat het beter verdelen van het zwangerschapsverlof de genderkloof mee helpt in te krimpen. Uit vergelijkend onderzoek blijkt dat in landen waar het ouderschapsverlof na de bevalling verdeeld wordt een veel kleinere genderkloof bestaat, dan in landen waar dat niet het geval is.

De effecten op kinderen zijn eveneens gunstig. Voor kinderen is het belangrijk dat ze kunnen rekenen op de zorg van beide ouders. Papa's die al vroeg betrokken geraken bij de zorg voor hun kinderen, gaan later ook

Nous soulignons en outre que la présente proposition ne modifie aucunement la législation en vigueur sur le congé de naissance, qui accorde au père ou à la coparente, indépendamment du régime de travail des intéressés (temps plein ou temps partiel), le droit de s'absenter du travail durant dix jours à l'occasion de la naissance de l'enfant, ces dix jours pouvant être choisis librement au cours des quatre mois suivant le jour de l'accouchement.

La présente proposition s'inspire de ce qui se fait à l'étranger, en particulier en Scandinavie, où certaines différences archaïques entre les hommes et les femmes ont été supprimées depuis longtemps. Par exemple, en Suède, la période de repos postnatal s'élève à sept semaines au maximum mais ce repos est complété par un congé parental très étendu. En effet, chaque parent bénéficie, en Suède, de soixante jours de congé parental (soit environ deux mois) à titre personnel, jours qui ne sont donc pas cessibles, auxquels s'ajoutent 360 jours (soit environ un an) que les parents peuvent répartir comme ils l'entendent. En d'autres termes, les pères doivent toujours prendre soixante jours de congé qui, sinon, sont perdus, mais les jours restants peuvent être répartis entre les parents comme ils l'entendent. Les parents isolés bénéficient de l'ensemble des 480 jours, et, en cas de naissance de jumeaux, les parents bénéficient de 180 jours supplémentaires.

L'objectif de la présente proposition est de permettre aux parents d'organiser eux-mêmes l'utilisation du congé de maternité, et sa principale motivation est que le libre choix de l'utilisation du congé de maternité correspond beaucoup mieux à la parentalité moderne telle qu'elle est vécue par un grand nombre de pères et de mères.

Un autre élément à prendre en considération à cet égard est que le congé de maternité est l'une des causes du handicap subi par les femmes sur le marché de l'emploi. Nous souhaitons dès lors que ce congé soit réparti plus équitablement et conformément aux souhaits des parents.

Un effet collatéral non négligeable de l'amélioration de la répartition du congé de maternité est qu'elle contribuera à réduire le clivage entre les hommes et les femmes. Il ressort en effet d'études comparatives que, dans les pays où le congé parental est réparti entre les parents après l'accouchement, ce clivage est bien moindre que dans les autres pays.

Les effets sont également bénéfiques pour les enfants, pour qui il importe qu'ils puissent bénéficier de l'attention de leurs deux parents. Les pères qui s'impliquent tôt dans l'éducation de leurs enfants se chargent en effet

gemakkelijker zorgtaken opnemen, als hun kind ziek wordt bijvoorbeeld.

Daarnaast wordt de bestaande regeling inzake de “postnatale verlofdagen” uitgebreid. Op heden bestaat die regeling erin dat de laatste twee weken van het facultatieve gedeelte van de postnatale moederschapsrust, kunnen gespreid worden over een periode van acht weken. Die twee weken worden dan omgezet in 10 dagen die vrij kunnen worden gekozen in een periode van 8 weken die begint na het ononderbroken gedeelte van de moederschapsrust.

Met dit voorstel wordt het mogelijk om de volledige facultatieve periode van postnatale moederschapsrust om te zetten in postnatale verlofdagen, en dit gedurende een periode van 25 weken. Op die manier kan de facultatieve periode ook deeltijds worden opgenomen, bijv. halftijds of in een één-vijfde-regeling.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Dit artikel past de arbeidswet aan. Zoals uit de nieuwe voorgestelde formulering kan worden afgeleid wordt op generlei wijze de periode van het zwangerschapsverlof gewijzigd en wordt er ook niet geraakt aan andere reeds bestaande regelingen.

Het spreekt voor zich dat er niet wordt geraakt aan de prenatale zwangerschapsperiode gezien deze ten bate van de zwangere vrouw is. Hetzelfde geldt wat betreft de eerste negen weken na de bevalling en dit vanuit dezelfde overwegingen.

Dit voorstel beperkt zich tot het overdraagbaar maken van de facultatieve postnatale rustperiode naar de partner toe, deels of volledig, en dit enkel wanneer de moeder het wenst. Daarnaast kan deze facultatieve periode voortaan in zijn volledigheid deeltijds worden opgenomen, en dit gedurende een periode van 25 weken die begint te lopen wanneer de verplichte periode van 9 weken van de moederschapsrust afgelopen is.

Deze flexibiliteit maakt dus ook deeltijds werken mogelijk gedurende het facultatieve gedeelte. Dit geldt voor de moeder maar ook voor de partner, in het geval waarin de moeder (een deel van) de moederschapsrust heeft overgedragen.

Zo zal het bijvoorbeeld mogelijk worden dat, na de 9 verplichte weken moederschapsrust na de bevalling, beide ouders gelijktijdig gedurende 5 weken halftijds

aussi plus facilement, ensuite, des soins à leur donner, par exemple en cas de maladie.

Par ailleurs, la réglementation existante en matière de “jours de congé de repos postnatal” est élargie. Actuellement, cette réglementation prévoit que les deux dernières semaines de la partie facultative du congé de maternité postnatal peuvent être utilisées au cours d’une période de huit semaines. Ces deux semaines sont alors converties en dix jours qui peuvent être utilisés librement au cours d’une période de huit semaines prenant cours après la partie ininterrompue du congé de maternité.

La présente proposition permet de convertir toute la période facultative du congé de maternité postnatal en jours de congé de repos postnatal pouvant être pris au cours d’une période de vingt-cinq semaines. La période facultative pourra ainsi également être utilisée à temps partiel, par exemple à cinquante ou à vingt pour cent.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article modifie la loi sur le travail. Ainsi qu’il se déduit de la nouvelle formulation proposée, la durée du congé de maternité et les autres réglementations en vigueur ne sont aucunement modifiées.

Il va de soi qu’aucune modification n’est apportée au congé de maternité prénatal, étant donné que ce congé a été prévu dans l’intérêt de la femme enceinte. Il en va de même, pour les mêmes raisons, pour les neuf premières semaines postérieures à l’accouchement.

La présente proposition se borne à rendre la période de repos postnatal facultatif entièrement ou partiellement cessible au partenaire mais seulement si la mère le souhaite. Par ailleurs, cette période facultative pourra dorénavant être prise entièrement à temps partiel au cours d’une période de vingt-cinq semaines qui prendra cours à la fin de la période obligatoire de neuf semaines de congé de maternité.

Cette souplesse permettra donc aussi aux parents de travailler à temps partiel durant la période de repos facultatif. Cela vaudra non seulement pour la mère, mais aussi pour son partenaire si la mère lui a cédé (une partie de) son repos de maternité.

Par exemple, après les neuf semaines de repos de maternité obligatoire suivant l’accouchement, les deux parents pourront prendre simultanément cinq semaines

verlof nemen, zodat er op elk moment één van hen voor de pasgeborene kan zorgen.

Art. 3

Dit artikel past de ziekteverzekeringswet aan, die de moederschapsuitkering regelt. De arbeidswet regelt namelijk enkel de afwezigheid op het werk, niet het aspect van de uitkering die voorzien wordt door de sociale zekerheid.

Vincent Van Quickenborne (Open Vld)
Irina De Knop (Open Vld)

de congé à mi-temps, afin que l'un des parents puisse s'occuper à tout moment du nouveau-né.

Art. 3

Cet article modifie la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités réglant l'allocation de maternité. En effet, la loi sur le travail règle uniquement l'absence au travail, et non la question de l'allocation allouée par la sécurité sociale.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden “Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met tenminste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust.” vervangen door de woorden “De arbeidsonderbreking na de negende week kan op verzoek van de werkneemster worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust.”;

2° in hetzelfde lid worden de woorden “binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust” vervangen door de woorden “binnen vijftientig weken te rekenen van het verstrijken van de periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling”;

3° tussen het zevende en het achtste lid wordt een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“De werkneemster kan ervoor kiezen om de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, in zijn geheel of voor een deel, om te zetten in een verlof voor de werknemer die de vader is of die voldoet aan de in artikel 30, § 2, eerste tot vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels verbonden aan deze omzetting.”;

4° in het achtste lid, dat het negende lid wordt, worden tussen het woord “moederschapsverlof” en de woorden “,mag hij niet” de woorden “ingevolge het zevende of het achtste lid” ingevoegd;

5° in het tiende lid, dat het elfde lid wordt, wordt het woord “achtste” vervangen door het woord “negende”.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié en dernier lieu par la loi du 7 octobre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 3, les mots “Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal.” sont remplacés par les mots “L'interruption de travail après la neuvième semaine peut, à la demande de la travailleuse, être convertie en jours de congé de repos postnatal.”;

2° dans le même alinéa, les mots “dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal” sont remplacés par les mots “dans les vingt-cinq semaines à dater de la fin de la période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement”;

3° entre les alinéas 7 et 8, il est inséré un nouvel alinéa rédigé comme suit:

“La travailleuse peut choisir de convertir, partiellement ou entièrement, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine en un congé pour le travailleur qui est le père ou qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} à 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le Roi détermine les conditions et les modalités de cette conversion.”;

4° dans l'alinéa 8, qui devient l'alinéa 9, les mots “en vertu de l'alinéa 7 ou 8” sont insérés après les mots “congé de maternité”;

5° dans l'alinéa 10, qui devient l'alinéa 11, les mots “alinéa 8” sont remplacés par les mots “alinéa 9”.

Art. 3

Artikel 114 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2022, wordt aangevuld met een achtste lid, luidende:

“De gerechtigde kan ervoor kiezen om de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, in zijn geheel of voor een deel, om te zetten in een verlof voor de voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132 en deze bepaald in artikel 30, § 2, eerste tot vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.”

8 oktober 2024

Vincent Van Quickenborne (Open Vld)
Irina De Knop (Open Vld)

Art. 3

Dans l'article 114 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, modifié en dernier lieu par la loi du 28 février 2022, est complété par un alinéa 8 rédigé comme suit:

“La titulaire peut choisir de convertir, partiellement ou entièrement, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132 et à celles prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} à 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'indemnité accordée aux titulaires est déterminée par le Roi.”

8 octobre 2024