

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2008-2009

16 DECEMBER 2008

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 inzake het verplicht opnemen van moederschapsrust

(Ingediend door de heer Jean-Jacques De Gucht c.s.)

TOELICHTING

Tijdens de periode van zwangerschaps- en bevalingsrust 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 arbeids-handelingen uitoefenen, dit laatste geldt ook indien een werkneemster borstvoeding geeft, het zogenaamde profylactisch verlof (1).

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

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

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

16 DÉCEMBRE 2008

Proposition de loi modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, en ce qui concerne le repos de maternité obligatoire

(Déposée par M. Jean-Jacques De Gucht et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail de la travailleuse enceinte est suspendu et cette dernière reçoit une allocation à charge de l'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tenu de payer un salaire garanti. Il est permis d'affirmer que le droit du travail accorde une bonne protection aux travailleuses enceintes. Elles obtiennent en effet un repos pré- et postnatal obligatoire, elles sont protégées contre le licenciement et ne peuvent pas effectuer d'activité professionnelle à risque; il en va de même pour la travailleuse qui allaite — il s'agit du congé prophylactique (1).

Le repos de maternité connaît différentes périodes. Tout d'abord, il y a la période de repos prénatal. La période prénatale comprend une période de repos facultative et une période de repos obligatoire. La travailleuse enceinte peut ainsi prendre «congé» sur simple demande au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. Lorsqu'une naissance multiple est prévue, un repos prénatal peut être pris au plus tôt à partir de la huitième semaine qui précède l'accouchement. L'employeur ne peut pas s'y opposer, mais la travailleuse n'est par ailleurs pas tenue de prendre ce congé. La travailleuse qui ne prend qu'une partie de la période facultative de repos prénatal peut demander que la partie qui n'a pas encore été utilisée soit ajoutée à la période de repos postnatal. Hormis la partie faculta-

(1) W. van Eeckhoutte, *Arbeidsrecht 2004-2005*, Kluwer, Mechelen, 2004, p. 260.

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 de indieners het mogelijk maken om het postnatale rustgedeelte flexibeler op te nemen. Het uitgangspunt is dat de eerste twee weken na de bevalling verplicht dienen te worden opgenomen. Wat het resterende postnatale rustgedeelte betreft, moet het mogelijk zijn om dit op te nemen *a ratio* van 0 % tot 100 %. Het is dus perfect mogelijk om het postnatale rustgedeelte voor 100 % op te nemen, alsook om het niet op te nemen.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 2

Zoals uit de nieuwe voorgestelde formulering kan worden afgeleid, verliest een werkneemster met zwangerschapsverlof of met bevallingsverlof geen enkel recht ten opzichte van de huidige situatie. Het enige wat veranderd is, is dat men nu niet langer verplicht is om negen weken na de bevalling postnatale rust op te nemen. De verplichte periode wordt herleid tot twee weken. Wie wil, kan dus nog steeds negen weken bevallingsrust opnemen of in combinatie met alinea 3 van artikel 39 Arbeidswet, zelfs langer. Bijkomend gegeven is echter wel dat men er voortaan kan voor kiezen om het bevallingsverlof vanaf de derde week op te nemen *a ratio* van 0 % tot 100 %. Wie liever vroeger terug wil werken, moet dit ook kunnen. Deze flexibiliteit maakt dus ook parttime werken mogelijk.

Jean-Jacques DE GUCHT.
Nele LIJNEN.
Paul WILLE.
Martine TAELEMAN.

*
* *

tive, il y a également une partie prénatale obligatoire. La travailleuse ne peut en effet effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. Cette période ne peut être transférée.

Une période de neuf semaines de repos d'accouchement obligatoire prend cours après l'accouchement, elle peut éventuellement être complétée par la partie du repos prénatal facultatif qui n'a pas encore été prise.

La présente proposition de loi n'entend pas de toucher à ces principes et périodes. Par contre, les auteurs veulent permettre de prendre le repos postnatal de manière plus flexible. L'idée qui sous-tend la présente proposition est que les deux premières semaines qui suivent l'accouchement doivent être prises obligatoirement. Mais en ce qui concerne le reste du repos postnatal, il doit être possible de le prendre à raison de 0 % jusque 100 %. Il est dès lors parfaitement possible de prendre 100 % du repos postnatal, de la même manière qu'il est possible de ne pas le prendre du tout.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Comme l'on peut le déduire de la nouvelle formulation proposée, la travailleuse en congé de maternité ne perd aucun droit par rapport à la situation actuelle. Le seul changement est qu'il ne sera plus obligatoire de prendre neuf semaines de repos postnatal après l'accouchement. La période obligatoire est réduite à deux semaines. La travailleuse qui le souhaite peut donc encore prendre neuf semaines de repos d'accouchement, voire plus en combinaison avec l'alinéa 3 de l'article 39 de la loi sur le travail. En revanche, la nouveauté réside dans le fait qu'il sera désormais possible, à partir de la troisième semaine qui suit l'accouchement, de prendre son congé de maternité à raison d'un pourcentage allant de 0 % à 100 %. La travailleuse qui préfère reprendre le travail plus tôt doit également pouvoir le faire. En conséquence, cette flexibilité rend également le travail à temps partiel possible.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

«De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot twee weken na de bevaling. Indien de werkneemster dit wenst, kan die postnatale periode worden uitgebreid tot een periode van negen weken, berekend vanaf de dag van de geboorte. De werkneemster kan ook kiezen om gedurende die periode parttime te werken.»

Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

20 november 2008.

Jean-Jacques DE GUCHT.
Nele LIJNEN.
Paul WILLE.
Martine Taelman.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

«La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à deux semaines après l'accouchement. Si la travailleuse le souhaite, cette période postnatale peut être prolongée jusqu'à une période de neuf semaines, à compter du jour de la naissance. La travailleuse peut également choisir de travailler à temps partiel au cours de cette période.»

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

20 novembre 2008.