

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1998-1999

3 MAI 1999

Proposition de loi modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue d'améliorer la protection de la maternité

(Déposée par Mme Delcourt-Pêtre)

DÉVELOPPEMENTS

Dans la situation actuelle, la femme enceinte a droit à un congé de maternité de quinze semaines dont obligatoirement huit doivent être prises après la naissance et une avant la naissance. Les six semaines restantes sont prises à la discrétion de la future mère, en tout ou en partie avant ou après la naissance. Par ailleurs, s'il arrive à la future mère de tomber malade durant les sept dernières semaines de sa grossesse, le congé dont elle aura besoin sera imputé sur son congé de maternité, même si la pathologie ne présente aucun lien avec la grossesse.

Les effets pervers de la législation actuelle sont nombreux.

1. Le choix à faire en ce qui concerne les six semaines «flottantes» de repos de maternité est source de malaise et de stress

Souvent la future mère s'inquiète excessivement du choix qu'elle aura à faire concernant les six semaines «flottantes» de repos de maternité. Les avis ne manqueront pas : les uns lui conseilleront de reporter l'entièreté des six semaines après la naissance du bébé, alors que les autres lui conseilleront de prendre plus d'une semaine de congé avant la naissance, pour arriver en forme à l'accouchement. Des facteurs tels que

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1998-1999

3 MEI 1999

Wetsvoorstel houdende wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 met het oog op het verbeteren van de moederschapsbescherming

(Ingediend door mevrouw Delcourt-Pêtre)

TOELICHTING

Momenteel heeft een zwangere vrouw recht op moederschapsverlof van vijftien weken, waarvan er acht verplicht moeten worden opgenomen na de geboorte en één voor de geboorte. De zes overblijvende weken mogen door de aanstaande moeder vrij worden opgenomen, volledig of gedeeltelijk voor of na de geboorte. Als zij ziek wordt gedurende de zeven laatste weken van de zwangerschap, wordt dit verlof van haar moederschapsverlof afgetrokken, zelfs als de ziekte niets te maken heeft met de zwangerschap.

De huidige wetgeving heeft veel nadelige gevolgen.

1. De keuze die moet worden gemaakt over de zes «vrije» weken moederschapsverlof zorgt voor ongemak en stress

De aanstaande moeder maakt zich vaak teveel zorgen over de keuze in verband met de zes vrije weken. Ze krijgt van alle kanten advies: sommigen raden haar aan de zes weken op te nemen na de geboorte van de baby, terwijl anderen vinden dat ze meer dan een week verlof moet opnemen vóór de geboorte om goed uitgerust te zijn voor de bevalling. Men moet rekening houden met verschillende facto-

le type de travail exercé par la future mère et sa personnalité sont souvent difficiles à mettre en équation et le gynécologue en arrive lui-même à se sentir mal à l'aise lorsqu'il conseille un arrêt de travail durant la grossesse au prix d'une séparation mère/enfant plus précoce après la naissance.

2. En matière de repos prénatal, les périodes de protection de la maternité prévues actuellement par la loi ne répondent plus au progrès de la néonatalogie moderne. Actuellement, la femme enceinte peut prendre congé durant les sept dernières semaines de la grossesse, soit entre 33 et 40 semaines de grossesse. Toutefois, la néonatalogie a fait de tels progrès qu'il ne s'agit plus d'une période à risque pour le fœtus, et il est classique de considérer qu'à partir de 34 semaines de grossesse, le pronostic en ce qui concerne l'état de santé du bébé est tellement bon qu'il n'est plus raisonnable de tenter, par exemple, d'arrêter une menace d'accouchement prématuré. Actuellement, la période considérée comme à risque est celle qui est comprise entre la 25^e et la 32^e semaine de grossesse, moment où le seul moyen de permettre à une femme de prendre du repos est de la mettre en congé de maladie. Dans ce contexte, le repos que peut prendre la femme entre la 33^e et la 40^e semaine de grossesse, dans le cadre de son congé légal, relève plus du confort que d'un risque réel pour le bébé ou pour elle-même.

Pendant la grossesse, il paraît donc plus judicieux de permettre à la femme enceinte de bénéficier de dix jours de confort durant cette période à risque, soit entre la 23^e semaine de grossesse et le début de sa période de repos prénatal. C'est l'objet d'une autre proposition de loi, jointe à la présente. Au-delà de ces dix jours, il paraît raisonnable d'imposer que les congés soient liés à un certificat médical pour une cause donnée, telle que menace d'accouchement prématuré, menace de fausse couche etc.

L'obligation pour la femme de prendre une semaine de congé avant la naissance peut entraîner des effets inattendus. En effet, les accouchements prévus pour une date donnée ne se déclenchent pas forcément à la date prévue, et si la femme enceinte a réellement pris son congé une semaine avant le terme calculé, elle devient de plus en plus impatiente quand elle dépasse son terme puisqu'elle « consomme » du congé prévu pour le bébé. Ceci peut l'amener à demander une induction (un déclenchement) de l'accouchement avant le moment généralement accepté dans la littérature: terme plus dix jours. Les déclenchements sont susceptibles dans certains cas d'entraîner une augmentation des césariennes.

La présente proposition supprime cet effet pervers, tout en maintenant une semaine de congé prénatal obligatoire. Il nous paraît, en effet, indispensable de conserver cette semaine de congé prénatal obligatoire, car l'élément fatigue n'est pas négligeable en fin

ren, zoals het soort werk dat de moeder in spe uitoefent en haar persoonlijkheid. Zelfs de gynaecoloog zal vaak aarzelen om een werkonderbreking tijdens de zwangerschap aan te raden, waardoor moeder en kind na de geboorte immers vroeger van elkaar worden gescheiden.

2. Wat het prenatale verlof betreft, beantwoorden de perioden van moederschapsbescherming waarin de wet momenteel voorziet, niet meer aan de vooruitgang van de moderne neonatalogie. Een zwangere vrouw kan nu verlof nemen tijdens de laatste zeven weken van de zwangerschap, dat wil zeggen tussen de 33^e en de 40^e week van de zwangerschap. In de neonatalogie is evenwel zoveel vooruitgang geboekt dat dit geen risicovolle periode meer is voor de foetus, en men neemt algemeen aan dat vanaf de 34^e zwangerschapsweek de vooruitzichten voor de gezondheid van de baby zo goed zijn dat bijvoorbeeld een vroeggeboorte niet meer hoeft te worden tegengehouden. De risicovolle periode ligt nu tussen de 25^e en de 32^e week van de zwangerschap, en tijdens deze periode kan een vrouw alleen rusten als zij ziekteverlof opneemt. Het wettelijke verlof dat een vrouw de mogelijkheid biedt om te rusten tussen de 33^e en de 40^e zwangerschapsweek, heeft dus meer te maken met comfort dan met een reëel risico voor de baby of voor haarzelf.

Het is dus raadzamer de zwangere vrouw toe te staan om tijdens de risicoperiode, dat wil zeggen tussen de 23^e zwangerschapsweek en het begin van de prenatale rustperiode, tien dagen op te nemen. Dat is het doel van dit voorstel. Als méér dan tien dagen worden opgenomen, lijkt het redelijk om een medisch attest te eisen met een specifieke reden voor dit verlof, bijvoorbeeld een dreigende vroeggeboorte of miskraam, enz.

De verplichte week verlof die de vrouw moet nemen vóór de geboorte, kan onvoorziene gevolgen hebben. Immers: een bevalling vindt niet altijd plaats op de voorziene datum, en de zwangere vrouw die verlof heeft genomen een week vóór de berekende bevallingsdatum, zal steeds ongeduldiger worden naarmate zij deze datum overschrijdt, aangezien zij zo verlofdagen « verspilt » die bedoeld waren voor de baby. Daardoor zal ze soms vragen dat de zwangerschap wordt ingeleid vóór de datum die algemeen wordt vooropgesteld in de medische literatuur, namelijk de zwangerschapstermijn plus tien dagen. Het op gang brengen van de bevalling kan in bepaalde gevallen leiden tot een toename van het aantal keizersneden.

Dit wetsvoorstel vangt dit negatieve gevolg op, met behoud van de verplichte week prenataal verlof. Deze verplichte week prenataal verlof lijkt ons inderdaad onontbeerlijk omdat aan het einde van een zwangerschap de vermoeidheid zwaar kan toeslaan, vooral

de grossesse, particulièrement pour les femmes qui ont déjà charge de famille. Par ailleurs, une semaine de repos prénatal nous paraît indispensable pour la préparation psychologique de la future mère à l'accouchement.

En cas de naissance multiple, il paraît plus judicieux de permettre à la mère de bénéficier d'un complément de congé après la naissance plutôt qu'avant la naissance. C'est, en effet, surtout après la naissance, que la mère aura besoin de repos pour elle-même et de temps pour accueillir les nouveau-nés. Il faut, en effet, plus de temps à une mère d'enfants multiples pour établir un lien affectif personnalisé avec chaque enfant.

3. En ce qui concerne le repos postnatal, il est indéniable que la reprise du travail après huit semaines de congé est préjudiciable à la mère et à l'enfant.

Pour l'enfant, les pédiatres recommandent actuellement de ne pas introduire d'alimentation complémentaire avant trois mois s'il s'agit d'un enfant nourri au sein. Lorsque la mère se voit obligée de reprendre le travail après huit semaines de congé postnatal, elle est amenée à modifier l'alimentation précocement.

Par ailleurs, des psychologues ont mis en évidence que la capacité pour l'enfant d'établir une relation avec deux personnes différentes se développe vers trois mois. Avant ce moment, il n'est pas judicieux de mettre l'enfant en crèche ou chez une gardienne.

En outre, la majorité des nouveau-nés « passent leur nuit » vers trois mois et non à deux mois. La mère sera donc plus apte à reprendre le travail à ce moment-là.

En termes de santé maternelle, il faut noter que la plupart des mères qui doivent reprendre le travail après huit semaines de congé postnatal présentent un score élevé sur l'échelle de dépression « Edinburgh Postnatal Depression Scale ». Si elles bénéficient d'un mois de congé supplémentaire sur base d'un certificat d'incapacité de travail, pour lequel elles doivent obtenir l'accord du médecin-conseil de la mutualité, la plupart des mères se sentiront davantage prêtes à reprendre le travail. Par contre, la reprise du travail moins de trois mois après l'accouchement risque de favoriser la dépression maternelle postnatale, et, par voie de conséquence, les troubles du développement qui en résultent pour l'enfant.

Il paraît, en outre, indispensable de faire une distinction entre le repos postnatal, destiné à la mère, qui devrait être identique pour toutes les mères, et le congé d'accueil de l'enfant.

Après l'accouchement, il semble ainsi nécessaire de donner à toutes les femmes une période identique de repos postnatal obligatoire de six semaines. À ce congé, s'ajouterait un congé appelé « congé d'accueil

pour vrouwen die al een gezin hebben. Ook voor de psychologische voorbereiding van de moeder op de bevalling lijkt een week prenataal verlof noodzakelijk.

Bij meerlingen is het raadzamer de moeder toe te staan om bijkomend verlof op te nemen na de geboorte veeleer dan daarvoor. Zij heeft immers vooral na de geboorte nood aan rust voor zichzelf en aan tijd om de baby's op te vangen. De moeder van een meerling heeft immers meer tijd nodig om met elk kind een persoonlijke affectieve band op te bouwen.

3. Wat het postnataal verlof betreft, is het onweerlegbaar schadelijk voor moeder en kind als de moeder al na acht weken verlof opnieuw aan het werk gaat.

Pedieters raden momenteel aan om kinderen die borstvoeding krijgen, geen bijkomende voeding te geven vóór ze drie maanden oud zijn. Als de moeder verplicht is om na acht weken postnataal verlof aan het werk te gaan, moet zij de voeding vroegtijdig veranderen.

Psychologen hebben aangetoond dat het kind pas rond drie maanden in staat is om een relatie op te bouwen met twee verschillende personen. Daarvoor is het niet raadzaam om het kind in een crèche of bij een gastmoeder onder te brengen.

Bovendien slapen de meeste baby's pas op drie maanden en niet op twee, de hele nacht door. De moeder zal op drie maanden dus beter in staat zijn haar werk terug op te nemen.

Wat de gezondheid van de moeder betreft, dient er ook op gewezen te worden dat moeders die opnieuw aan het werk moeten gaan na acht weken postnataal verlof, hoog scoren op de depressieschaal (Edinburgh Postnatal Depression Scale). De meeste moeders voelen zich beter in staat om opnieuw aan het werk te gaan als zij eerst bijkomend verlof hebben gekregen op basis van een attest van arbeidsongeschiktheid, waarvoor de adviserende arts van het ziekenfonds toestemming moet geven. Als de moeder opnieuw gaat werken minder dan drie maanden na de bevalling, loopt zij meer kans op een postnatale depressie en als gevolg daarvan kunnen problemen ontstaan in verband met de ontwikkeling van het kind.

Bovendien moet een onderscheid worden gemaakt tussen de postnatale rust die alle moeders nodig hebben en het verlof voor de thuiskomst van het kind.

Na de bevalling moeten alle vrouwen een verplichte postnatale rustperiode van zes weken kunnen nemen. Daaraan zal een bijkomende verlofperiode worden toegevoegd, het zogenaamde verlof voor de

de l'enfant», destiné spécifiquement à accueillir l'enfant au foyer. La durée de ce congé varierait en fonction à la fois du nombre d'enfants, en cas de naissance multiple, et de la durée d'hospitalisation, en cas d'hospitalisation du nouveau-né après la naissance.

Un congé d'accueil de huit semaines serait ainsi octroyé à la mère dans les cas majoritaires d'absence de complications à la naissance, c'est-à-dire lorsque l'enfant et la mère entrent au foyer ensemble. En cas de naissance multiple, le congé d'accueil serait prolongé d'un congé de quatre semaines par enfant, né simultanément avec le premier, pour permettre à la mère et aux nouveau-nés d'établir au mieux une relation affective.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né après la naissance, le congé d'accueil de l'enfant serait prolongé de la durée d'hospitalisation, à compter de la deuxième semaine d'hospitalisation. La prolongation ne pourrait excéder six semaines. Toutefois, en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, c'est-à-dire si l'enfant reste hospitalisé plus de six semaines après la naissance, la mère aurait la faculté de demander le report de ce congé d'accueil et de sa prolongation jusqu'au moment de l'entrée de l'enfant au foyer. Cela permettrait ainsi à la mère de l'enfant de pouvoir reprendre le travail à l'issue de sa période de repos postnatal et de l'interrompre pour accueillir son enfant dans les meilleures conditions possibles. Dans ces cas de figure (graves), la demande de la travailleuse devrait s'accompagner d'un certificat de l'établissement hospitalier.

Les mères dont le nouveau-né décède dans l'établissement hospitalier dans l'année de sa naissance bénéficieraient, outre du congé postnatal obligatoire de six semaines, d'un congé facultatif de huit semaines à dater du décès de l'enfant. Si pour leur équilibre psychologique, elles souhaitent ne pas interrompre leur activité professionnelle, elles auraient la possibilité de renoncer à ce congé.

Les possibilités de conversion du congé de maternité en congé de paternité seraient, par ailleurs, maintenues.

Ces modifications des périodes de protection de la maternité nécessitent, notamment, une adaptation de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette adaptation fait l'objet de la présente proposition. Les adaptations de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 et de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de cette loi font l'objet d'une proposition distincte.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article modifie l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en fonction des nouvelles périodes

thuiskomst van het kind, dat specifiek bedoeld is om het kind in het gezin op te nemen. De duur van dat verlof zal afhankelijk zijn van het aantal kinderen in geval van meerlingen en van de duur van het eventuele verblijf van de baby in het ziekenhuis na de geboorte.

Wanneer de geboorte zonder complicaties verloopt, zoals meestal het geval is, en moeder en kind samen naar huis gaan, zal de moeder een verlof van acht weken krijgen. Bij meerlinggeboorte wordt dat verlof verlengd met vier weken voor elk kind dat samen met het eerste geboren is, zodat de moeder en de baby's een sterke affectieve band kunnen opbouwen.

Als de baby na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, wordt het verlof voor de thuiskomst van het kind verlengd met de duur van het verblijf in het ziekenhuis, te berekenen vanaf de tweede week. De verlenging mag niet meer dan zes weken bedragen. Als de baby meer dan zes weken na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, kan de moeder vragen dat het verlof voor de thuiskomst van het kind en de verlenging daarvan worden uitgesteld tot het kind naar huis mag. Zo kan de moeder na de postnatale rustperiode haar werk weer opnemen en het later onderbreken om het kind zo goed mogelijk thuis op te vangen. In deze ernstige gevallen moet de werkneemster bij haar verzoek een attest van het ziekenhuis voegen.

Moeders van wie de baby in het ziekenhuis sterft binnen een jaar na de geboorte, krijgen bovenop het verplichte postnatale verlof van zes weken een facultatief verlof van acht weken vanaf de dood van het kind. Als zij omwille van hun psychologisch evenwicht liever blijven werken, mogen zij van dit verlof afzien.

De mogelijkheid om het moederschapsverlof om te zetten in vaderschapsverlof blijft overigens behouden.

Deze wijzigingen van de periodes van moederschapsbescherming vereisen onder meer een aanpassing van de arbeidswet van 16 maart 1971. Dit wetsvoorstel voorziet in die aanpassing. Een afzonderlijk wetsvoorstel zorgt voor de aanpassingen van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van die wet.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel wijzigt artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 rekening houdende met de nieuwe

de protection de la maternité instaurées par la proposition de loi.

Désormais, l'employeur est tenu de donner congé à la travailleuse pendant toute la durée de la période de repos prénatal (soit à partir de la première semaine précédant la date présumée de l'accouchement), de repos postnatal (soit six semaines à dater du jour de l'accouchement), et de congé d'accueil de l'enfant.

La durée du congé d'accueil varie en fonction du nombre d'enfants nés simultanément et de la durée de l'hospitalisation éventuelle du (ou des) nouveau-né(s). L'interruption de travail variera donc également en conséquence.

Ainsi, si l'enfant et la mère entrent au foyer en même temps, la durée du congé d'accueil de l'enfant est fixée à huit semaines, prenant cours à l'expiration des six semaines suivant l'accouchement. En cas de naissance multiple, un congé supplémentaire de quatre semaines est octroyé pour chaque enfant né simultanément avec le premier.

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après la naissance, le congé d'accueil de l'enfant de huit semaines est prolongé à concurrence d'une période égale à la durée d'hospitalisation du nouveau-né, à l'exception de la première semaine d'hospitalisation, semaine pendant laquelle la mère et l'enfant ont pu rester ensemble. Cette prolongation ne pourra toutefois excéder six semaines. Ainsi, hormis le cas des naissances multiples, la durée totale du congé d'accueil de l'enfant, et donc de l'interruption de travail, ne peut excéder quatorze semaines.

Lorsque l'hospitalisation de l'enfant excède six semaines à dater de l'accouchement, la mère a la faculté de demander le report du congé d'accueil de son enfant et de la prolongation de celui-ci jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer. À cet effet, la travailleuse qui souhaite reprendre le travail à l'expiration de la période de repos postnatal de six semaines, remet à son employeur, au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins six semaines. Au moment où elle demande d'interrompre son travail pour accueillir son enfant, la travailleuse remet une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Lorsque la mère a repris le travail en raison de l'hospitalisation du nouveau-né de plus de six semaines et que l'enfant décède dans l'établissement dans l'année de sa naissance, la mère a la possibilité d'interrompre son travail pendant huit semaines à dater du décès de son enfant. Si elle souhaite bénéficier de cette période d'interruption de travail, elle en

perioden voor de moederschapsbescherming die bij dit wetsvoorstel ingevoerd worden.

Voortaan moet de werkgever de werkneemster verlof geven tijdens heel de duur van de voorbevallingsrust (dit is vanaf de eerste week voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum), de nabevallingsrust (dit is zes weken vanaf de dag van de bevalling) en het verlof voor de thuiskomst van het kind.

De duur van het verlof voor de thuiskomst varieert naar gelang van het aantal tegelijkertijd geboren kinderen en de duur van het eventuele verblijf van de pasgeborene(n) in het ziekenhuis. Naar gelang daarvan zal de arbeidsonderbreking bijgevolg ook variëren.

Indien moeder en kind tegelijkertijd thuiskomen, wordt de duur van het verlof voor de thuiskomst van het kind vastgesteld op acht weken, ingaande na verloop van de zes weken volgend op de bevalling. In geval van geboorte van meer dan een kind wordt voor elk kind dat samen met het eerste geboren is, een bijkomend verlof van vier weken toegekend.

Wanneer de pasgeborene na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, wordt het verlof voor de thuiskomst van het kind verlengd voor een periode die gelijk is aan de duur van het verblijf van de pasgeborene in het ziekenhuis, met uitzondering van de eerste week van het ziekenhuisverblijf, een week waarin moeder en kind samen zijn kunnen blijven. Deze verlenging mag echter niet meer dan zes weken bedragen. Zo mag de totale duur van het verlof voor de thuiskomst van het kind, uitgezonderd in geval van meerlinggeboorte, niet meer dan veertien weken bedragen.

Wanneer het kind langer dan zes weken na de geboorte in het ziekenhuis verblijft, heeft de moeder de mogelijkheid om het verlof voor de thuiskomst van het kind alsmede de verlenging van dit verlof uit te stellen tot op het ogenblik dat de pasgeborene thuiskomt. Met dat doel overhandigt de werkneemster die na afloop van de nabevallingsrust van zes weken het werk wil hervatten, haar werkgever op het ogenblik dat zij het werk hervat, een getuigschrift van het ziekenhuis waaruit blijkt dat de pasgeborene sinds ten minste zes weken in het ziekenhuis verblijft. Wanneer de werkneemster arbeidsonderbreking aanvraagt om haar kind thuis te kunnen opvangen, overhandigt ze een getuigschrift van het ziekenhuis waarin de datum vermeldt wordt waarop het kind het ziekenhuis verlaten heeft.

Wanneer de moeder het werk hervat heeft wegens de ziekenhuisopname van het pasgeboren kind van meer dan zes weken en het kind in het ziekenhuis overlijdt binnen een jaar na de geboorte, heeft de moeder de mogelijkheid haar werk te onderbreken gedurende acht weken vanaf het overlijden van haar kind. Indien ze aanspraak wenst te maken op deze

informe son employeur par écrit dans les sept jours à dater du décès du nouveau-né.

Le dernier alinéa de l'article 2 renvoie à la possibilité, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, de convertir une partie de la période de repos postnatal et du congé d'accueil de l'enfant en un congé de paternité en faveur du père de l'enfant. Les conditions et les modalités de conversion de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou des absences visées au présent article en congé de paternité pour le travailleur qui est le père sont déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités et la durée de la protection contre le licenciement dont bénéficient le travailleur et la travailleuse.

Article 3

En raison de la modification de la période de congé prénatal instaurée par la présente proposition, l'alinéa 3 du paragraphe premier de l'article 43 de la même loi n'a plus de raison d'être.

Andrée DELCOURT-PÊTRE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article premier

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

Art. 2

L'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié par la loi du 29 décembre 1990 est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 39. — À la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé à partir de la première semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. La travailleuse lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Sans préjudice de l'application des alinéas 5 et 6, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail durant la

période van arbeidsonderbreking, deelt ze dit aan haar werkgever schriftelijk mee binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de pasgeborene.

Het laatste lid van artikel 2 verwijst naar de mogelijkheid om bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder een deel van de nabevallingsrust of van het verlof voor thuiskomst van het kind om te zetten vaderschapsverlof voor de vader van het kind. De voorwaarden en de nadere regels om de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel om te zetten in vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is, worden door de Koning bepaald. De Koning bepaalt eveneens hoe de werknemer en de werkneemster worden beschermd tegen ontslag en gedurende welke tijd.

Artikel 3

Wegens de wijziging van de periode van voorbevallingsrust die dit voorstel aanbrengt, heeft het derde lid van § 1 van artikel 43 van dezelfde wet geen bestaansreden meer.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd door de wet van 29 december 1990, wordt vervangen als volgt :

«Art. 39. — Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven vanaf de eerste week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. De werkneemster bezorgt hem uiterlijk acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling een geneeskundig getuigschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaatsheeft na de door de arts voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

Onverminderd de toepassing van het vijfde en het zesde lid mag de werkneemster geen arbeid verrichten

période de repos prénatal, de repos postnatal et du congé d'accueil de l'enfant.

Par repos prénatal, on entend les sept jours civils précédant la date présumée de l'accouchement.

Par repos postnatal, on entend la période de six semaines prenant cours le jour de l'accouchement.

Par congé d'accueil de l'enfant, on entend la période de congé destinée à accueillir le nouveau-né au foyer.

Le congé d'accueil de l'enfant est de huit semaines suivant l'accouchement, lorsque le nouveau-né entre au foyer avec sa mère. En cas de naissance multiple, un congé d'accueil supplémentaire de quatre semaines est octroyé pour chaque enfant né simultanément avec le premier.

Lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après la naissance, l'interruption du travail due au congé d'accueil est prolongée à concurrence d'une période égale à la durée d'hospitalisation du nouveau-né, à compter de la deuxième semaine d'hospitalisation, sans que toutefois cette prolongation puisse excéder six semaines.

Toutefois, lorsque l'hospitalisation du nouveau-né après la naissance se prolonge au-delà de six semaines à dater de l'accouchement, la travailleuse peut reporter le congé d'accueil de l'enfant et la prolongation de celui-ci, jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer. À cet effet, la travailleuse remet à son employeur :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins six semaines;

b) au moment où elle demande l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Lorsque la travailleuse a repris le travail en raison de l'hospitalisation du nouveau-né de plus de six semaines et que le nouveau-né décède dans l'établissement hospitalier dans l'année de sa naissance, la travailleuse peut bénéficier d'un congé de huit semaines à dater du décès du nouveau-né. La travailleuse qui souhaite en bénéficier en informe son employeur par écrit dans les sept jours à dater du décès du nouveau-né.

Le Roi détermine, après avis du Conseil national du travail, la durée ainsi que les conditions et les modalités suivant lesquelles, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, la suspension de

tijdens de periode van de voorbevallingsrust, van de nabevallingsrust en van het verlof voor de thuiskomst van het kind.

Onder voorbevallingsrust wordt verstaan de zeven kalenderdagen die voorafgaan aan de vermoedelijke datum van de bevalling.

Onder nabevallingsrust wordt verstaan de periode van zes weken die ingaat op de dag van de bevalling.

Onder verlof voor de thuiskomst van het kind wordt verstaan de verlofperiode bestemd om het pasgeboren kind thuis op te vangen.

Het verlof voor de thuiskomst van het kind bedraagt acht weken volgende op de bevalling wanneer het pasgeboren kind naar huis komt met zijn moeder. Bij meerlinggeboorte wordt vier weken bijkomend verlof toegekend voor elk kind dat gelijktijdig met het eerste geboren is.

Moet het pasgeboren kind na de geboorte in het ziekenhuis blijven, dan wordt de arbeidsonderbreking wegens het verlof voor de thuiskomst van het kind verlengd ten belope van een periode die gelijk is aan de duur van het verblijf van de pasgeborene in het ziekenhuis te rekenen van de tweede week van de ziekenhuisopname, zonder dat die verlenging meer dan zes weken mag bedragen.

Wanneer de ziekenhuisopname van het pasgeboren kind na de geboorte langer duurt dan zes weken te rekenen van de bevalling, kan de werkneemster evenwel het verlof voor de thuiskomst van het kind uitstellen tot het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever :

a) op het ogenblik dat zij het werk hervat, een getuigschrift van het ziekenhuis waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in het ziekenhuis opgenomen is sinds ten minste zes weken;

b) op het ogenblik dat zij de verlenging van de arbeidsonderbreking aanvraagt, een getuigschrift van het ziekenhuis dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind het ziekenhuis verlaat.

Wanneer de werkneemster het werk hervat heeft wegens de ziekenhuisopname van het pasgeboren kind van meer dan zes weken en het kind binnen een jaar na zijn geboorte in het ziekenhuis overlijdt, heeft ze recht op een verlof van acht weken te rekenen van het overlijden van haar kind. De werkneemster die van dit recht gebruik wil maken, deelt dit aan haar werkgever schriftelijk mee binnen zeven dagen volgend op het overlijden van het kind.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regels waaronder bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder de schorsing van de uitvoe-

l'exécution du contrat de travail ou les absences visées au présent article sont converties en un congé de paternité pour le travailleur qui est le père. Le Roi détermine également dans ce cas la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse et le travailleur.»

Art. 3

À l'article 43, § 1^{er}, de la même loi, modifié par la loi du 3 avril 1995, l'alinéa 3 est abrogé.

Andrée DELCOURT-PÊTRE.

ring van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel worden omgezet in vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens op welke vorm van bescherming tegen ontslag, en gedurende welke tijd, de werkneemster en de werknemer recht hebben.»

Art. 3

In artikel 43, § 1, van dezelfde wet, gewijzigd door de wet van 3 april 1995, wordt het derde lid opgeheven.