

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1999-2000

23 FÉVRIER 2000

Proposition de loi relative à 10 jours de congé pour convenance personnelle pour les femmes enceintes(1)

(Déposée par M. Georges Dallemagne)

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. Les avis ne manqueront pas: les uns lui conseilleront de reporter l'entièreté des six semaines après la naissance, alors que les autres lui conseilleront de prendre plus d'une semaine de congé avant la

(1) La présente proposition de loi a déjà été déposée au Sénat le 3 mai 1999, sous le n° 1-1428/1.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1999-2000

23 FEBRUARI 2000

Wetsvoorstel tot toekenning van 10 dagen verlof om persoonlijke redenen aan zwangere vrouwen(1)

(Ingediend door de heer Georges Dallemagne)

TOELICHTING

Momenteel heeft een zwangere vrouw recht op een 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 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 de zes vrij te kiezen 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 uitge-

(1) Dit wetsvoorstel werd reeds in de Senaat ingediend op 3 mei 1999, onder het nr. 1-1428/1.

naissance, pour arriver en forme à l'accouchement. Des facteurs tels que 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 de la présente proposition. 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.

Deux propositions, jointes à la présente, suppriment 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

rust te zijn voor de bevalling. Men moet rekening houden met verschillende factoren, 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 prenataal verlof betreft, beantwoorden de perioden van moederschapsbescherming waarin de wet momenteel voorziet, niet meer aan de vooruitgang van de moderne neonatologie. 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 neonatologie is evenwel zoveel vooruitgang geboekt dat dit geen risicovolle periode meer is voor de fœtus, 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. Een bevalling vindt immers niet altijd plaats op de voorziene datum, en de zwangere vrouw die één week vóór de berekende bevallingsdatum verlof heeft genomen, 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 in de medische literatuur algemeen wordt vooropgesteld, 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.

Twee samen met dit voorstel ingediende wetsvoorstellen vangen dit negatieve gevolg op, met behoud van de verplichte week prenataal verlof. Deze verplichte week prenataal verlof lijkt ons inderdaad onontbeerlijk omdat de vermoeidheid aan het einde

pas négligeable en fin 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 serait 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 de l'enfant », destiné spécifiquement à accueillir

van een zwangerschap zwaar kan toeslaan, vooral voor vrouwen die al een gezin hebben. Ook voor de psychische 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 weer op te nemen.

Wat de gezondheid van de moeder betreft, dient er ook op gewezen 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 minder dan drie maanden na de bevalling opnieuw gaat werken, 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 voor alle moeders even lang zou moeten duren 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 thuiskomst van het kind, dat specifiek bedoeld is om

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 une adaptation 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, ainsi que de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Ces adaptations font l'objet de deux autres propositions, jointes à la présente.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article vise à limiter le champ d'application de la présente loi aux femmes liées à un employeur par

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 voor de thuiskomst van het kind 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 binnen een jaar na de geboorte in het ziekenhuis sterft, 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 psychisch 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 een aanpassing van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van die wet, alsook van de arbeidswet van 16 maart 1971. De twee andere wetsvoorstellen die samen met dit voorstel zijn ingediend, zorgen voor die aanpassingen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Met dit artikel wordt de strekking van deze wet beperkt tot vrouwen die aan een werkgever gebonden

un contrat de travail ou qui travaillent sous l'autorité d'une autre personne même sans contrat de travail.

Article 3

Cet article permet à toute femme enceinte de bénéficier de 10 jours de congé pour convenance personnelle entre la 23^e semaine de grossesse et le début du repos prénatal obligatoire. Cette disposition permet à toute femme enceinte, soit de se reposer de temps à autre, soit d'effectuer quelques démarches liées à la naissance de l'enfant, ... sans devoir recourir à la production d'un certificat médical, seul moyen actuellement pour une femme de pouvoir «souffler» un jour ou deux à un moment ou à un autre de sa grossesse. Durant ces 10 jours d'absence, la travailleuse continue à percevoir sa rémunération.

Article 4

Cet article vise à permettre à une travailleuse enceinte de bénéficier de ces 10 jours de congé pour convenance personnelle, soit en une fois, soit en plusieurs fois (maximum 10 jours séparés). Lorsqu'elle s'absente, elle doit toutefois prendre au minimum un jour de congé complet. Il n'est donc pas possible de transformer ces 10 jours de congé pour convenance personnelle en 20 demi-journées, par exemple.

Article 5

Ces 10 jours de congé pour convenance personnelle sont, en fait, octroyés aux femmes enceintes occupées à temps plein dans l'entreprise. Pour les femmes occupées à temps partiel, ces 10 jours de congé sont proratisés en fonction de leur temps de travail dans l'entreprise. La proratisation va vraisemblablement entraîner un calcul en heures pour ces travailleuses à temps partiel. Ces heures d'absence doivent être prises également en journée complète d'activité pour la travailleuse à temps partiel, à l'exception du solde éventuel d'heures de congé qui ne correspondrait plus à une journée complète d'activité pour cette travailleuse.

Article 6

Cet article règle les formalités à remplir par la travailleuse désireuse de bénéficier de ces jours de congé pour convenance personnelle.

À la première demande, il est nécessaire de joindre un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement afin que l'employeur puisse vérifier que la demande se situe bien entre la 23^e semaine de grossesse et la date présumée de l'accouchement.

zijn door een arbeidsovereenkomst of die onder het gezag van een andere persoon werken, zelfs zonder arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Dankzij dit artikel kan elke zwangere vrouw tien dagen verlof om persoonlijke redenen krijgen tussen de 23^e zwangerschapsweek en het begin van de verplichte voorbevallingsrust. Zo kan elke zwangere vrouw af en toe rust nemen of bepaalde stappen ondernemen die verband houden met de geboorte van het kind, ... zonder steeds een medisch attest te moeten voorleggen, wat momenteel het enige middel is voor een vrouw om tijdens haar zwangerschap enkele dagen «uit te blazen». Tijdens die tien dagen afwezigheid ontvangt de werkneemster haar volledige loon.

Artikel 4

Dit artikel staat een zwangere werkneemster toe haar tien dagen verlof om persoonlijke redenen hetzij in een keer op te nemen, hetzij te spreiden (maximum 10 afzonderlijke dagen). Als ze niet gaat werken, moet ze wel steeds een volledige verlofdag nemen. Het is dus niet mogelijk om bijvoorbeeld deze 10 dagen verlof om persoonlijke redenen op te splitsen in 20 halve dagen.

Artikel 5

De 10 dagen verlof om persoonlijke redenen worden toegekend aan zwangere vrouwen die voltijds in de onderneming werken. Voor vrouwen die deeltijds werken, worden de 10 dagen verlof aangepast naargelang van hun arbeidstijd in de onderneming. De aanpassing leidt wellicht tot een berekening in uren voor die deeltijdse werkneemsters. Ook deze uren van afwezigheid moeten door de deeltijdse werkneemster in een volledige werkdag worden opgenomen, met uitzondering van eventuele overblijvende uren verlof die voor de betrokken werkneemster geen volledige dagtaak meer uitmaken.

Artikel 6

Dit artikel bepaalt welke formaliteiten de werkneemster moet vervullen wanneer zij verlofdagen om persoonlijke redenen wil opnemen.

Bij de eerste aanvraag moet een medisch attest worden gevoegd met de vermoedelijke bevallingsdatum zodat de werkgever kan nagaan of de aangevraagde verlofdagen wel degelijk tussen de 23^e zwangerschapsweek en de vermoedelijke bevallingsdatum vallen.

En outre, pour ne pas prendre l'employeur au dépourvu, il est prévu qu'un jour de congé pour convenance personnelle ne peut être pris que s'il a été demandé au moins trois jours ouvrable à l'avance.

Article 7

Les jours de congé pour convenance personnelle sont prévus pour permettre à une femme enceinte de faire une ou plusieurs pauses de courte durée au cours de sa grossesse afin que celle-ci se passe au mieux, avec des zones de « respiration », sans devoir masquer cette volonté de bénéficier d'un jour de repos de temps à autre par un certificat médical. En raison de cette philosophie, il n'est pas possible de reporter ces jours de congé pour convenance personnelle à un moment où la travailleuse a accouché.

Georges DALLEMAGNE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

La présente loi s'applique aux travailleuses qui entrent dans le champ d'application du chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et à leurs employeurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilées :

1^o aux travailleuses : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2^o aux employeurs : les personnes qui occupent les travailleuses visées au 1^o.

Art. 3

Une travailleuse enceinte a le droit de s'absenter, durant maximum dix jours, avec maintien de sa rémunération, entre la vingt-troisième semaine de grossesse et le début de sa période de repos prénatal, déterminée conformément à l'article 114 de la loi rela-

Om de werkgever niet in moeilijkheden te brengen, is bovendien bepaald dat een verlofdag om persoonlijke redenen alleen kan worden opgenomen als hij minstens drie werkdagen voordien is aangevraagd.

Artikel 7

De verlofdagen om persoonlijke redenen zijn bedoeld om een zwangere vrouw in staat te stellen een of meer korte pauzes te nemen opdat haar zwangerschap zo goed mogelijk verloopt, met rustperiodes, zonder dat zij haar behoefte aan een rustdag moet camoufleren met een medisch attest. Gezien het doel van deze verlofdagen om persoonlijke redenen is het niet mogelijk ze uit te stellen tot na de bevalling.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op werknemers die ressorteren onder hoofdstuk IV van de arbeidswet van 16 maart 1971, en op hun werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1^o werknemers : personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, onder het gezag van een andere persoon arbeid verrichten;

2^o werkgevers : personen die de werknemers bedoeld in het 1^o tewerkstellen.

Art. 3

Een zwangere werknemer mag gedurende maximum tien dagen afwezig zijn met behoud van haar loon, tussen de drieëntwintigste zwangerschapsweek en het begin van haar voorbevallingsrust, die wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 114 van de wet

tive à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

La vingt-troisième semaine de grossesse est déterminée en fonction de la date présumée de l'accouchement.

Art. 4

Les dix jours de congé pour convenance personnelle peuvent être pris en une fois ou répartis sur plusieurs périodes. Ils doivent toutefois être pris par journée complète de travail.

Art. 5

Pour les travailleuses prestant à temps partiel, les dix jours de congé pour convenance personnelle sont proratisés en fonction du temps de travail de la travailleuse par rapport au temps de travail à temps plein au sein de l'entreprise ou de la branche d'activité pour une même fonction. Cette proratisation doit s'effectuer en heures de travail. Les heures de congé pour convenance personnelle prises par la travailleuse à temps partiel doivent correspondre à une journée complète d'activité pour elle. Le solde des heures de congé pour convenance personnelle, s'il ne correspond plus à une journée complète d'activité pour la travailleuse à temps partiel, doit être pris en une seul fois.

Art. 6

Pour bénéficier de ces jours de congé pour convenance personnelle, la travailleuse enceinte doit respecter les formalités suivantes :

— chaque fois qu'elle souhaite bénéficier d'un ou de plusieurs jours de congé consécutifs, elle doit en faire la demande à l'employeur, par écrit, au moins trois jours ouvrables à l'avance. Les jours habituels d'inactivité au sein de l'entreprise ne sont pas considérés comme jours ouvrables;

— lors de la première demande de jour de congé pour convenance personnelle, la travailleuse enceinte doit, en outre, joindre un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement.

L'employeur ne peut refuser un jour de congé pour convenance personnelle, sauf si le délai d'avertissement de trois jours ouvrables n'a pas été respecté ou si la date du congé demandé est antérieure à la vingt-troisième semaine de grossesse.

Art. 7

Si la travailleuse enceinte n'a pas épuisé la totalité des jours ou des heures de congé pour convenance

betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

De drieëntwintigste zwangerschapsweek wordt vastgesteld op basis van de vermoedelijke bevallingsdatum.

Art. 4

De tien dagen verlof om persoonlijke redenen mogen in een keer worden opgenomen of verdeeld over verschillende perioden. Ze moeten evenwel op basis van volledige werkdagen worden opgenomen.

Art. 5

Voor deeltijdse werknemers worden de tien verlofdagen om persoonlijke redenen omgezet naar gelang van de verhouding tussen de arbeidstijd van de werknemer en een voltijdse arbeidstijd in de betrokken onderneming of voor een zelfde functie in dezelfde sector. De berekening gebeurt in arbeidsuren. De uren verlof om persoonlijke redenen die de deeltijdse werknemer opneemt, moeten voor haar een volledige werkdag uitmaken. De overblijvende uren verlof om persoonlijke redenen die voor de deeltijdse werknemer geen volledige werkdag uitmaken, moeten in een keer worden opgenomen.

Art. 6

Om verlofdagen om persoonlijke redenen te krijgen, moet de zwangere werknemer de volgende formaliteiten in acht nemen :

— wanneer zij een of meer opeenvolgende verlofdagen wil opnemen, moet zij dat minstens drie werkdagen van tevoren schriftelijk aan de werkgever vragen. Dagen waarop binnen de onderneming gewoonlijk niet wordt gewerkt, worden niet als werkdagen beschouwd;

— bij de eerste aanvraag voor een verlofdag om persoonlijke redenen moet de zwangere werknemer een medisch attest voegen waarop de vermoedelijke bevallingsdatum wordt vermeld.

De werkgever kan een verlofdag om persoonlijke redenen niet weigeren, tenzij de voorgeschreven termijn van drie werkdagen niet in acht is genomen of de datum van het gevraagde verlof vóór de drieëntwintigste zwangerschapsweek valt.

Art. 7

Heeft de zwangere werknemer niet alle dagen of uren verlof om persoonlijke redenen opgenomen op

personnelle au moment où débute sa période de repos prénatal, déterminée conformément à l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, la partie restante de ces jours ou de ces heures de congé ne peut être reportée.

Georges DALLEMAGNE.

het ogenblik dat haar voorbevallingsrust begint, vastgesteld overeenkomstig artikel 114 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, dan kunnen de overblijvende dagen of uren niet later worden opgenomen.