

# SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2011-2012

15 FÉVRIER 2012

**Proposition de loi modifiant l'article 115 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994**

(Déposée par  
M. André du Bus de Warnaffe)

## DÉVELOPPEMENTS

En principe, le congé de maternité dure quinze semaines. La partie du congé prise avant l'accouchement est appelée le congé prénatal. Elle peut durer maximum six semaines. La partie du congé qui commence le jour de l'accouchement est appelée le congé postnatal. Elle doit durer au minimum neuf semaines. La durée du congé de maternité est allongée en cas de naissance multiple.

Concrètement, le congé prénatal peut débuter à partir de la sixième semaine avant la date présumée de l'accouchement. La travailleuse enceinte choisit quand ce « congé facultatif » prend cours. Les jours de congé prénatal qu'elle n'a pas pris peuvent être reportés et pris après l'accouchement.

Au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement, elle remet à l'employeur un certificat médical mentionnant cette date. Si elle accouche après cette date, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

À partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement, la travailleuse enceinte doit toutefois rester chez elle : c'est le repos obligatoire. La partie des sept jours qu'elle ne peut plus prendre parce qu'elle a accouché avant la date

# BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2011-2012

15 FEBRUARI 2012

**Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 115 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen**

(Ingediend door  
de heer André du Bus de Warnaffe)

## TOELICHTING

In principe duurt het moederschapsverlof vijftien weken. Het gedeelte van het verlof dat vóór de bevalling wordt opgenomen, wordt de voorbevallingsrust genoemd. Dit verlof mag maximum zes weken duren. Het gedeelte van het verlof dat begint op de dag van de bevalling, wordt de nabevallingsrust genoemd. Dit verlof moet minimum negen weken duren. De duur van het moederschapsverlof wordt verlengd bij de geboorte van een meerling.

Concreet kan de voorbevallingsrust ingaan vanaf de zesde week voorafgaand aan de vermoedelijke bevalingsdatum. Het gaat om een « facultatief verlof », waarvan de zwangere werkneemster zelf de aanvangsdatum kiest. De niet-opgenomen dagen van de voorbevallingsrust kan ze overdragen naar de postnatale periode.

Ten laatste zeven weken voor de vermoedelijke bevalingsdatum bezorgt de aanstaande moeder haar werkgever een geneeskundig getuigschrift met die vermoedelijke datum. Indien ze na deze datum bevalt, wordt het voorbevallingsverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling.

Vanaf de zevende dag voor de vermoedelijke bevalingsdatum moet de zwangere werkneemster evenwel thuisblijven : dit is het verplichte rustverlof. Het gedeelte van de zeven dagen dat ze niet meer kan opnemen omdat ze voor de vermoedelijke bevalings-

présumée de l'accouchement ne peut pas être prise plus tard.

À partir du jour de l'accouchement, la travailleuse ne peut pas travailler pendant une période de neuf semaines. Si la mère n'a pas pris tous ses jours de congé avant l'accouchement, elle peut les prendre après ses neuf semaines de congé postnatal. Le nombre de jours est égal à la période pendant laquelle elle a continué à travailler et ce à partir de la sixième semaine (huitième semaine en cas de naissance multiple) précédant la date réelle de l'accouchement. Cette période doit être diminuée du nombre de jours qu'elle a travaillé durant son repos obligatoire des sept jours avant la date réelle de l'accouchement. Cela peut être le cas quand la date réelle d'accouchement ne correspond pas à la date présumée de l'accouchement, en d'autres mots si l'enfant naît trop tôt. Cela signifie qu'on ne peut reporter que cinq semaines maximum (sept semaines en cas de naissances multiples) après la naissance.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009, les travailleuses qui accouchent peuvent, sous certaines conditions, convertir les deux dernières semaines de leur congé de maternité en jours de congé de repos postnatal.

Ces règles découlent de l'article 114 de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Dans le prolongement de l'article 114, l'article 115 de la même loi précise :

« Exception faite de la période pendant laquelle la titulaire fait usage de la faculté visée à l'article 114, alinéa 6, les périodes de repos, visées à l'article 114, ne peuvent être retenues qu'à la condition que la titulaire ait cessé toute activité ou interrompu le chômage contrôlé. ».

Cet article précise donc que les périodes de repos ne peuvent être retenues qu'à la condition que la titulaire ait cessé toute activité. Cela implique que les 5 semaines qui peuvent prolonger le repos postnatal ne peuvent le faire que pour autant que la travailleuse n'exerce aucune activité pendant cette période.

Or, selon la Cour constitutionnelle, les articles 114 et 115 violent les articles 10 et 11 de la Constitution « en ce qu'ils interdisent à une travailleuse qui a été écartée d'un travail à temps partiel présentant un risque pour sa grossesse de poursuivre une autre activité à temps partiel qui ne présente pas le même risque, de manière à lui prolonger sa période de repos postnatal dans cette autre activité à temps partiel à concurrence de la période pendant laquelle elle a continué cette

datum is bevallen, kan niet meer op een later tijdstip worden opgenomen.

Vanaf de dag van de bevalling mag de werkneemster gedurende een periode van negen weken geen arbeid meer verrichten. Heeft de moeder niet al haar voorbevallingsrustdagen opgenomen, dan kan zij de resterende dagen opnemen na haar negen weken nabevallingsrust. Het aantal niet-opgenomen dagen is gelijk aan het aantal dagen waarop ze heeft gewerkt, te rekenen van de zesde week (achtste week bij een meerlinggeboorte) die aan de werkelijke bevallingsdatum voorafging. Die periode moet worden vermindert met het aantal dagen waarop de aanstaande moeder heeft gewerkt tijdens haar verplichte rustverlof van zeven dagen voorafgaand aan de reële bevallingsdatum. Dat kan het geval zijn wanneer de werkelijke bevallingsdatum niet overeenkomt met de vermoedelijke bevallingsdatum, met andere woorden bij een vroeggeboorte. Zulks houdt in dat maximum slechts vijf weken (zeven weken bij een meerlinggeboorte) naar de postnatale periode kunnen worden overgedragen.

Sinds 1 april 2009 kunnen werkneemsters die bevallen de laatste twee weken van hun moederschapverlof onder bepaalde voorwaarden omzetten in verlofdagen van nabevallingsrust.

Deze regels vloeien voort uit artikel 114 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

In aansluiting op artikel 114 bepaalt artikel 115 van dezelfde wet :

« Met uitzondering van het tijdvak tijdens hetwelk de gerechtigde gebruik maakt van de mogelijkheid bedoeld in artikel 114, zesde lid, kunnen de tijdvakken van rust, als bedoeld in artikel 114, enkel als dusdanig in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat de gerechtigde alle werkzaamheid of de gecontroleerde werkloosheid heeft onderbroken. »

Dit artikel bepaalt dus dat de rustperiodes slechts in aanmerking kunnen worden genomen op voorwaarde dat de gerechtigde alle activiteit heeft gestaakt. Dit impliceert dat de nabevallingsrust enkel met vijf weken mag worden verlegd indien de werkneemster geen enkele activiteit uitoefent gedurende deze periode.

Volgens het Grondwettelijk Hof vormen de artikelen 114 en 115 echter een overtreding van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet « in zoverre het een werkneemster die is verwijderd van een deeltijdse arbeid die een risico inhield voor haar zwangerschap, verbiedt een andere deeltijdse werkzaamheid voort te zetten die niet hetzelfde risico inhoudt, opdat zij haar nabevallingsrust kan verlengen met de periode gedurende welke zij de deeltijdse arbeid van de zesde tot

dernière activité à temps partiel, «de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement (1)». ».

La Cour a en effet été saisie d'une question préjudicielle sur le cas d'une travailleuse à temps partiel qui avait deux employeurs. En raison de la grossesse et compte tenu du caractère lourd de ses fonctions, le médecin du travail de la première entreprise l'avait écartée du travail. Durant cette période, la travailleuse a poursuivi ses prestations pendant trois mois, date à laquelle elle a pris son congé de maternité.

La question était donc de déterminer si la travailleuse devait reprendre ses activités alors qu'elle n'avait pris que neuf semaines de congé de maternité puisqu'elle n'avait pas « cessé toute activité ».

Pour la Cour constitutionnelle, le législateur a un double objectif: «protéger la maternité, tout en laissant une liberté de choix à la travailleuse, dans certaines limites, entre le congé prénatal et la prolongation du congé postnatal». Il ne peut donc être interdit à une travailleuse qui a été écartée d'un travail à temps partiel présentant un risque pour sa grossesse de poursuivre une autre activité à temps partiel qui ne présente pas le même risque, de manière à pouvoir prolonger sa période de repos postnatal à concurrence de la période pendant laquelle elle a continué le travail à temps partiel.

La Cour constitutionnelle relève en outre que l'interprétation de la disposition en cause ne peut avoir pour effet de réduire la durée totale du congé de maternité car ce serait contraire à l'objectif de protection de la maternité.

La présente proposition modifie donc l'article 115 de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, afin de le rendre conforme à l'arrêt du 10 novembre 2011 de la Cour constitutionnelle.

André du BUS de WARNAFFE.

\*  
\* \*

en met de tweede week vóór de bevalling heeft voortgezet (1)».

Er werd het Hof immers een prejudiciële vraag gesteld over het geval van een deeltijdse werkneemster die twee werkgevers had. Wegens haar zwangerschap had de arbeidsgeneesheer van de eerste onderneming haar, rekening houdend met haar zware taken, van het werk verwijderd. Tijdens deze periode heeft de werkneemster haar werkzaamheden voortgezet gedurende drie maanden tot de datum waarop zij haar moederschapsverlof heeft genomen.

De vraag was dus of de werkneemster haar activiteiten moest hervatten hoewel ze slechts negen weken moederschapsverlof had genomen aangezien ze niet « alle werkzaamheid had onderbroken ».

Volgens het Grondwettelijk Hof is de bedoeling van de wetgever tweedelig: «het moederschap te beschermen, waarbij de werkneemster, binnen bepaalde beperkingen, de vrije keuze wordt gelaten tussen de voorbevallingsrust en de verlenging van de nabevallingsrust». Men kan bijgevolg een werkneemster die is verwijderd van een deeltijdse arbeid die een risico inhoudt voor haar zwangerschap, niet verbieden een andere deeltijdse werkzaamheid voort te zetten die niet datzelfde risico inhoudt, opdat zij haar nabevallingsrust in die andere deeltijdse werkzaamheid kan verlengen met de periode gedurende welke zij die laatste deeltijdse werkzaamheid heeft voortgezet.

Het Grondwettelijk Hof wijst er bovendien op dat de interpretatie van de in het geding zijnde bepaling niet tot gevolg mag hebben de volledige duur van de moederschapsrust van de werkneemster te beperken, omdat dit zou indruisen tegen het doel van de bescherming van het moederschap.

Dit voorstel wijzigd dus artikel 115 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor de geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, teneinde het in overeenstemming te brengen met het arrest van 10 november 2011 van het Grondwettelijk Hof.

\*  
\* \*

(1) Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 169/2011 du 10 novembre 2011, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).

(1) Arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 169/2011 van 10 november 2011, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).

**PROPOSITION DE LOI**

---

**Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

L'article 115 de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par la loi du 22 décembre 2008, est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Lorsque la titulaire travaille à temps partiel au service de plusieurs employeurs, les périodes de repos sont retenues lorsque la titulaire a cessé toute activité auprès d'un employeur en raison d'un écartement du travail et a continué d'exercer une activité à temps partiel au service d'un autre employeur. ».

10 janvier 2012.

André du BUS de WARNAFFE.

**WETSVOORSTEL**

---

**Artikel 1**

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

**Art. 2**

Artikel 115 van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, wordt aangevuld met een lid, luidend als volgt :

« Wanneer de gerechtigde deeltijds voor verschillende werkgevers werkt, worden de tijdvakken van rust als dusdanig in aanmerking genomen indien de gerechtigde alle werkzaamheid heeft onderbroken bij een werkgever wegens werkverwijdering en een deeltijdse werkzaamheid heeft voortgezet voor een andere werkgever. ».

10 januari 2012.