

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2003-2004

---

18 MAI 2004

---

**Proposition de loi modifiant l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'article 114 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, en vue d'étendre le congé de maternité**

(Déposée par Mmes Christel Geerts  
et Fatma Pehlivan)

---

## DÉVELOPPEMENTS

---

Toute travailleuse qui doit accoucher a droit actuellement à quinze semaines de congé de maternité. Ce congé est allongé de deux semaines en cas de naissance multiple. Neuf des quinze semaines (dix-sept semaines en cas de naissance multiple) doivent obligatoirement être prises selon le schéma suivant :

— une semaine à prendre avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci. Au cours de cette période, la travailleuse ne peut effectuer aucun travail.

Les six semaines restantes (huit en cas de naissance multiple) peuvent être prises librement avant ou après l'accouchement. La situation est donc la suivante :

— avant l'accouchement, il y a lieu de prendre une semaine au minimum et sept semaines au maximum (neuf semaines en cas de naissance multiple);

— après l'accouchement, il y a lieu de prendre au minimum huit semaines et quatorze semaines au maximum (seize en cas de naissance multiple).

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2003-2004

---

18 MEI 2004

---

**Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 114 de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, met het oog op de uitbreiding van het moederschapsverlof**

(Ingediend door de dames Christel Geerts  
en Fatma Pehlivan)

---

## TOELICHTING

---

Elke werkneemster die gaat bevallen heeft momenteel recht op vijftien weken moederschapverlof. Bij een meerling worden er twee weken aan toegevoegd. Negen van de vijftien weken (zeventien weken bij een meerling) moeten verplicht opgenomen worden volgens de volgende regels :

— één week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en acht weken na de bevallingsdatum. Tijdens deze periode mag de werkneemster geen arbeid verrichten.

De resterende zes weken (acht weken bij een meerling) mogen vrij genomen worden voor of na de bevalling. Dus :

— vóór de bevalling minstens één week en maximum zeven weken (negen weken voor meerling);

— na de bevalling minstens acht weken en maximum veertien weken (zestien voor meerling).

### Repos prénatal ou repos de grossesse

Le congé qui est pris avant l'accouchement est appelé repos prénatal ou repos de grossesse. Il peut prendre cours au plus tôt sept semaines (six + une) avant la date présumée de l'accouchement. Les six premières semaines peuvent être prises librement et peuvent être reportées après l'accouchement. La septième semaine doit obligatoirement être prise avant l'accouchement. En cas de naissance multiple, la mère a droit à deux semaines supplémentaires de congé de maternité. Elle peut s'en servir pour prolonger de deux semaines le repos prénatal, qui sera ainsi porté à un maximum de neuf semaines. Les jours supplémentaires peuvent également être répartis avant et après l'accouchement ou peuvent être pris intégralement après l'accouchement.

Les journées d'inactivité (petit chômage, congés annuels, congés pour raisons impérieuses, jours fériés, jours d'absence avec rémunération garantie, ...) se situant dans les sept semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement sont assimilées à une période au cours de laquelle la travailleuse a continué à travailler.

Les périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, ce sont toutefois soumises à d'autres règles. Si la mère est en incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident (jusqu'au moment du repos prénatal obligatoire sans reprise du travail), les périodes en question sont considérées d'office comme un congé de maternité.

### Repos postnatal ou repos d'accouchement

Après l'accouchement, la travailleuse bénéficie d'un repos postnatal ou repos d'accouchement, qui comporte une période de repos obligatoire de huit semaines. Cette période peut être complétée par les six semaines (huit semaines en cas de naissance multiple) que la travailleuse peut prendre au choix, pour autant qu'elle ne les ait pas encore épuisées avant l'accouchement. Autrement dit, l'interruption de travail peut être prolongée, au-delà de la huitième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle la mère a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date exacte de l'accouchement (ou de la neuvième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue).

Les semaines qui peuvent être prises au choix (avant ou après l'accouchement) doivent précéder ou suivre directement les jours à prendre obligatoirement. Il y a toutefois une exception: si l'enfant a été être hospitalisé pendant au moins huit semaines (à compter de la naissance) et que la mère a respecté la période de repos obligatoire, elle peut prendre les semaines restantes plus tard. Dans ce cas, il faut bien entendu présenter une attestation de l'hôpital ou de

### Prenataal verlof of zwangerschapverlof

Het verlof dat opgenomen wordt vóór de bevalling wordt prenataal verlof of zwangerschapverlof genoemd. Dit mag ten vroegste zeven weken (zes + één) vóór de vermoedelijke bevallingsdatum aanvangen. De eerste zes weken mogen vrij opgenomen worden en zijn overdraagbaar na de bevalling. De zevende week moet verplicht opgenomen worden vóór de bevalling. Bij een meerling heeft de moeder recht op twee weken extra moederschapverlof. Ze mag die gebruiken om het prenataal verlof met twee weken te verlengen, dus tot maximaal negen weken. De bijkomende dagen kunnen ook gespreid worden in de periode vóór en na de bevalling of ze kunnen allemaal na de bevalling opgenomen worden.

De inactiviteitsdagen (klein verlet, jaarlijkse vakantie, verlof om dwingende redenen, feestdagen, dagen van gewaarborgd loon, ...) tijdens de zeven weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gelden als voortzetting van het werk.

Voor periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een ongeval gelden echter andere regels. Als de moeder arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval (tot aan het verplichte prenataal verlof zonder werkhervatting) dan worden deze periodes sowieso als moederschapverlof beschouwd.

### Postnataal verlof of nabevallingsrust

Na de bevalling heb je postnataal verlof of nabevallingsrust. Hier geldt een verplichte rustperiode van acht weken. Die periode kan aangevuld worden met de zes vrij te nemen weken (acht bij een meerling), voor zover die nog niet opgebruikt werden vóór de bevalling. In wezen komt dit er dus op neer dat de arbeidsonderbreking na de achtste week verlengd kan worden met de periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin de moeder verder gearbeid heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling (of vanaf de negende week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht).

De weken die vrij genomen kunnen worden (vóór of na de bevalling), moeten onmiddellijk aansluiten op de verplicht te nemen dagen. Er is echter één uitzondering: indien het kind gedurende ten minste acht weken (te rekenen vanaf de geboorte) gehospitaliseerd is en de moeder haar verplichte rustperiode gerespecteerd heeft, dan kan zij de resterende weken later opnemen. In dergelijk geval moet er wel een getuigschrift van het ziekenhuis of de inrichting waar

l'établissement dans lequel l'enfant séjourne ou a séjourné.

### La Belgique se trouve dans le peloton de queue

Au sein de l'Union européenne, les différences en matière de congé de maternité sont considérables. Le bureau international de consultance Mercer Human Resource Consulting vient de publier un rapport(1) partant de l'hypothèse d'une travailleuse, enceinte pour la première fois, qui touche une rémunération annuelle de 25 000 euros et a au moins un an d'ancienneté.

### Nombre de semaines de congé de maternité et montant de l'indemnité dans les pays de l'Union européenne

het kind verblijft of verbleven heeft, worden voorgelegd.

### België hinkt fors achterop

In de Europese Unie blijken de verschillen inzake het moederschapsverlof groot te zijn. Het internationale adviesbureau Mercer Human Resource Consulting publiceerde onlangs een rapport(1). Men ging daarvoor uit van een werkneemster met een jaarsalaris van 25 000 euro die voor het eerst zwanger is en minstens een jaar in dienst is.

### Aantal weken moederschapsverlof en bedrag van de uitkering in de landen van de Europese Unie

| Pays<br>—<br>Land                                   | Indemnité totale<br>après six mois de congé<br>(sur la base d'une rémunération<br>annuelle de 25 000 euros)<br>(en euros)<br>—<br>Totale uitkering<br>na zes maanden verlof<br>(op basis van een jaarsalaris<br>van 25 000 euro)<br>(in euro) | Durée totale<br>du congé<br>(en semaines)<br>—<br>Totale duur<br>van het verlof<br>(in weken) |
|---|---|---|
| Autriche. — <i>Oostenrijk</i> . . . . .             | 7 692   | 16  |
| Belgique. — <i>België</i> . . . . .                 | 5 338   | 15  |
| Danemark. — <i>Denemarken</i> . . . . .             | 10 556  | 50  |
| Finlande. — <i>Finland</i> . . . . .                | 8 663   | 44  |
| France. — <i>Frankrijk</i> . . . . .                | 7 671   | 16  |
| Allemagne. — <i>Duitsland</i> . . . . .             | 6 731   | 14  |
| Grèce. — <i>Griekenland</i> . . . . .               | 2 083   | 17  |
| Irlande. — <i>Ierland</i> . . . . .                 | 4 183   | 18  |
| Italie. — <i>Italië</i> . . . . .                   | 10 096  | 47  |
| Luxembourg. — <i>Luxemburg</i> . . . . .            | 2 883   | 16  |
| Pays-Bas. — <i>Nederland</i> . . . . .              | 7 692   | 16  |
| Portugal. — <i>Portugal</i> . . . . .               | 7 064   | 17  |
| Espagne. — <i>Spanje</i> . . . . .                  | 7 692   | 16  |
| Suède. — <i>Zweden</i> . . . . .                    | 10 000  | 96  |
| Royaume-Uni. — <i>Verenigd Koninkrijk</i> . . . . . | 4 009   | 40  |

La constatation la plus remarquable est qu'une travailleuse suédoise enceinte a droit à pas moins de 96 semaines, soit presque deux ans de congé de maternité. De tous les États membres de l'Union européenne, seule l'Allemagne a une réglementation moins avantageuse que la Belgique. Les (futurs) mères allemandes ne bénéficient que de quatorze semaines de congé de maternité.

L'indemnité perçue au cours du congé de maternité est moins élevée dans notre pays que dans la plupart

Opmerkelijkste vaststelling: wie in Zweden zwanger wordt, heeft recht op maar liefst 96 weken — bijna twee jaar — moederschapsverlof. Van de EU-lidstaten is het alleen in Duitsland slechter gesteld dan in België. Daar mogen (aanstaande) moeders veertien weken met moederschapsverlof.

De betaling tijdens het moederschapsverlof is in ons land lager dan in de meeste andere EU-landen.

(1) Mercer Human Resource Consulting (2003), Worldwide Benefit and Employment Guidelines 2002/2003.

(1) Mercer Human Resource Consulting (2003), Worldwide Benefit and Employment Guidelines 2002/2003.

des autres pays de l'Union européenne. Il n'y a qu'en Irlande, au Royaume-Uni, au Luxembourg et en Grèce que les femmes sont plus mal loties. Les pays où elles sont le mieux rémunérées sont le Danemark, l'Italie et la Suède.

La conclusion est claire : il y a lieu d'améliorer le congé de maternité en Belgique. Eu égard aux marges budgétaires réduites, deux pistes doivent être prioritaires. D'une part, une extension du congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né et, d'autre part, une extension également en cas d'hospitalisation de la mère durant la période du repos prénatal.

#### **Extension du congé de maternité en cas d'hospitalisation de l'enfant**

Il est très important que la mère et l'enfant puissent tisser entre eux des liens affectifs solides. Pour le bien-être général de l'enfant, il est essentiel que la mère passe le plus de temps possible auprès du nouveau-né, surtout lorsque celui-ci est hospitalisé. À l'heure actuelle, les possibilités de le faire sont très limitées.

C'est la raison pour laquelle il faut étendre le repos postnatal obligatoire lorsque le nouveau-né est hospitalisé au cours de cette période. Il n'est pas tenu compte des sept premiers jours d'hospitalisation de l'enfant (la durée moyenne d'hospitalisation étant de six jours, on peut donc parler d'une situation exceptionnelle à partir du septième jour). Dès le huitième jour, la mère bénéficiera d'un jour de repos postnatal supplémentaire par jour d'hospitalisation de l'enfant. Les jours de repos postnatal qu'elle peut ainsi obtenir sont limités à trente.

Le projet s'inscrit dans le droit fil du passage suivant de la déclaration gouvernementale :

« Afin d'améliorer les possibilités de combiner famille et travail, le congé de maternité sera allongé si le nouveau-né est hospitalisé. »

#### **Extension du congé de maternité en cas d'hospitalisation de la mère pendant la période du repos prénatal**

Comme on l'a rappelé ci-dessus, aucune période d'incapacité de travail de la future mère survenant au cours des sept semaines (ou neuf en cas de naissance multiple) précédant l'accouchement ne peut être ajoutée au repos postnatal, et ce que l'incapacité de travail ait un rapport ou non avec la grossesse.

Des complications liées à la grossesse ou une maladie peuvent contraindre la future mère à arrêter de travailler avant la période où elle peut bénéficier du

Alleen vrouwen in Ierland, het Verenigd Koninkrijk, Luxemburg en Griekenland zijn slechter af. Koplopers zijn Denemarken, Italië en Zweden.

De conclusie mag duidelijk zijn: het moederschapverlof in België moet verbeterd worden. Gegeven de beperkte budgettaire marges moeten twee pistes prioritair zijn. Enerzijds de uitbreiding van het moederschapverlof in het geval van hospitalisatie van het pasgeboren kind en anderzijds de uitbreiding van het moederschapverlof wanneer de moeder gehospitaliseerd wordt in de periode van het prenaal verlof.

#### **Uitbreiding van het moederschapverlof in het geval van hospitalisatie van het kind**

Het is zeer belangrijk dat moeder en kind een hecht contact opbouwen. Zeker in het geval van hospitalisatie moet — in het raam van het algemeen welzijn van het kind — de moeder zoveel mogelijk bij haar pasgeboren baby verblijven. Momenteel heeft ze daartoe slechts zeer beperkte mogelijkheden.

Daarom moet de periode van verplicht postnataal verlof uitgebreid worden in het geval het pasgeboren kind tijdens deze periode gehospitaliseerd wordt. Met de eerste zeven dagen hospitalisatie van het kind wordt geen rekening gehouden (de mediane opname duurt zes dagen, vanaf de zevende dag opname kunnen we dus spreken van een uitzonderlijke situatie). Vanaf de achtste dag krijgt de moeder telkens één dag nabevallingsrust extra per dag hospitalisatie van het kind. De te verwerven dagen nabevallingsrust worden begrensd op dertig.

Dit voornemen kadert in de volgende passage uit het regeerakkoord :

« Om het samengaan van gezin en werk te verbeteren zal de zwangerschaps- en bevallingsrust verlengd worden in geval van hospitalisatie van het pasgeboren kind. »

#### **Uitbreiding van het moederschapverlof in het geval van hospitalisatie van de moeder in de periode van prenaal verlof**

Zoals hoger reeds vermeld werd, mag geen enkele periode van arbeidsongeschiktheid van de toekomstige moeder die zich voordoet in de zeven weken (of negen bij een meerling) voor de bevalling worden toegevoegd aan het postnataal verlof. Het heeft niet het minste belang of de arbeidsongeschiktheid al dan niet verband houdt met de zwangerschap.

Een aanstaande moeder kan omwille van zwangerschapscomplicaties of ziekte genoodzaakt zijn te stoppen met werken vóór de periode van moeder-

congé de maternité, c'est-à-dire avant les sept semaines (ou neuf en cas de naissance multiple) précédant la date présumée de l'accouchement. Dans ce cas, on applique les mêmes formalités (de déclaration) que lors d'une incapacité de travail ordinaire. La mutualité paie l'indemnité d'incapacité de travail ordinaire, après la période de rémunération garantie.

Si l'incapacité de travail persiste jusqu'à l'accouchement, la mutualité calculera et paiera le supplément au taux de l'indemnité de maternité (sept semaines ou neuf en cas de naissance multiple) dès que la date de naissance sera connue. Les jours d'incapacité de travail qui surviennent ainsi durant la période de repos prénatal sont dès lors assimilés à des jours de congé de maternité. Cela signifie que la future mère voit fondre de cette manière les six semaines (ou huit en cas de naissance multiple) de congé de maternité dont elle peut disposer librement, de sorte que, dans le pire des cas, elle ne disposera plus pour le repos postnatal que du minimum légal de huit semaines, alors qu'elle a absolument besoin de ce repos si elle a été malade avant la naissance.

La solution est de prévoir que la mère a droit à un repos postnatal supplémentaire si elle est reconnue en incapacité de travail au cours de la période de repos prénatal et a dû être hospitalisée. Les sept premiers jours d'hospitalisation sont neutralisés. À compter du huitième jour, la mère bénéficie d'un jour de repos postnatal supplémentaire par jour d'hospitalisation. Les jours de repos postnatal qu'elle peut ainsi se voir octroyer sont limités à trente.

Cette extension s'applique dans tous les cas d'hospitalisation, que celle-ci survienne au cours de la période de rémunération garantie ou au cours de la période où l'intéressée bénéficie d'une indemnité dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

Les auteurs n'ont pas voulu assimiler une période d'incapacité de travail survenant durant le repos prénatal à une période de travail, parce que cela pourrait donner lieu à des abus. Ce n'est que lorsque la mère est hospitalisée pendant plus de sept jours au cours de la période de repos prénatal qu'il est prévu d'étendre la période de repos postnatal obligatoire.

\*  
\* \*

schapsverlof, d.i. zeven weken (of negen bij een meerling) voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Er gelden in dit geval dezelfde (aangifte)formaliteiten als bij een gewone arbeidsongeschiktheid. Het ziekenfonds betaalt de gewone arbeidsongeschiktheidsuitkering, na de periode gewaarborgd loon.

Als de arbeidsongeschiktheid aanhoudt tot de bevalling zal het ziekenfonds het supplement aan het tarief moederschapsuitkering (zeven weken of negen bij een meerling) berekenen en betalen zodra de geboortedatum is gekend. Deze dagen van arbeidsongeschiktheid die aldus in de periode van prenataal verlof vallen, worden zodus als periode van moederschapsverlof gerekend. Dat wil zeggen dat de zes weken (of acht bij een meerling) moederschapsverlof waarover men vrij kan beschikken op die manier verstrijken, waardoor men in de postnatale periode in het slechtste geval maar over het wettelijke minimum van acht weken beschikt. En dit terwijl de moeder in het geval van ziekte vóór de geboorte dit verlof net broodnodig heeft.

Oplossing is de moeder recht te geven op extra nabevallingsrust, indien zij in de periode van prenataal verlof arbeidsongeschikt bevonden wordt en dient gehospitaliseerd te worden. De eerste zeven dagen hospitalisatie worden geneutraliseerd. Vanaf de achtste dag wordt er per dag hospitalisatie van de moeder één dag extra nabevallingsrust toegekend. Het aantal extra toegekende dagen nabevallingsrust wordt begrensd op maximum dertig dagen.

Deze uitbreiding geldt in alle gevallen van hospitalisatie, ongeacht de hospitalisatie zich in de periode van gewaarborgd loon voordoet of in de periode dat de betrokkene een uitkering geniet vanwege de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Er wordt niet voor geopteerd de periode van arbeidsongeschiktheid in de periode van prenataal verlof sowieso gelijk te stellen met een periode van arbeid omdat dit misbruiken in de hand kan werken. Enkel wanneer de moeder gedurende meer dan zeven dagen wordt gehospitaliseerd in de prenatale periode wordt de verplichte periode van nabevallingsrust uitgebreid.

Christel GEERTS.  
Fatma PEHLIVAN.

\*  
\* \*

**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 39, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est complété par les dispositions suivantes :

«Lorsque le nouveau-né est hospitalisé au cours des huit semaines qui suivent l'accouchement, la période au cours de laquelle aucun travail ne peut être effectué est prolongée. Il n'est pas tenu compte des sept premiers jours d'hospitalisation de l'enfant. À compter du huitième jour, la période au cours de laquelle aucun travail ne peut être effectué est prolongée d'un jour par journée d'hospitalisation. Le nombre de jours supplémentaires octroyés au cours desquels aucun travail ne peut être effectué est limité à trente. Si la travailleuse est reconnue en incapacité de travail et hospitalisée au cours des sept semaines ou, en cas de naissance multiple, des neuf semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, la période au cours de laquelle aucun travail ne peut être effectué est prolongée. Les sept premiers jours d'hospitalisation sont neutralisés. À compter du huitième jour, la période au cours de laquelle aucun travail ne peut être effectué est prolongée d'un jour par journée d'hospitalisation. Le nombre de jours supplémentaires octroyés est limité à trente.»

## Art. 3

À l'article 114, alinéa 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, modifiée par la loi du 25 janvier 1999, les phrases suivantes sont insérées entre la deuxième et la troisième phrase :

«Lorsque le nouveau-né est hospitalisé au cours de la période du repos postnatal, le repos postnatal est prolongé. Il n'est pas tenu compte des sept premiers jours d'hospitalisation de l'enfant. À compter du huitième jour, la mère bénéficie d'un jour de postnatal supplémentaire par journée d'hospitalisation de l'enfant. Le nombre de jours supplémentaires de repos postnatal est limité à trente. Si la mère est reconnue en incapacité de travail et hospitalisée au cours de la période de repos prénatal, le repos postnatal est prolongé. Les sept premiers jours d'hospitalisation sont neutralisés. À compter du huitième jour, un jour de repos postnatal supplémentaire est octroyé par journée d'hospitalisation de la mère. Le nombre de

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

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

## Art. 2

Artikel 39, tweede lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt aangevuld als volgt :

«Zo het pasgeboren kind tijdens de acht weken na de bevalling wordt gehospitaliseerd, wordt de periode waarin geen arbeid verricht mag worden verlengd. Met de eerste zeven dagen hospitalisatie van het kind wordt geen rekening gehouden. Vanaf de achtste dag wordt de periode waarin geen arbeid verricht mag worden met één dag verlengd per dag hospitalisatie. Het aantal extra toegekende dagen waarin geen arbeid verricht mag worden, wordt begrensd op maximum dertig dagen. Wanneer de werkneemster arbeidsongeschikt wordt bevonden en er een hospitalisatie gebeurt in de zeven weken, of negen weken wanneer een meerling verwacht wordt, vóór de vermoedelijke datum van bevalling wordt de periode waarin geen arbeid verricht mag worden verlengd. De eerste zeven dagen hospitalisatie worden geneutraliseerd. Vanaf de achtste dag wordt per dag hospitalisatie de periode waarin geen arbeid verricht mag worden met één dag extra verlengd. Het aantal extra toegekende dagen wordt begrensd op maximum dertig dagen.»

## Art. 3

In artikel 114, tweede lid, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd bij de wet van 25 januari 1999, worden tussen de tweede en de derde zin de volgende zinnen ingevoegd :

«Zo het pasgeboren kind in de periode van nabevallingsrust wordt gehospitaliseerd, wordt de nabevallingsrust verlengd. Met de eerste zeven dagen hospitalisatie van het kind wordt geen rekening gehouden. Vanaf de achtste dag krijgt de moeder telkens één dag nabevallingsrust extra per dag hospitalisatie van het kind. Het aantal extra toegekende dagen nabevallingsrust wordt begrensd op maximum dertig dagen. Wanneer de moeder arbeidsongeschikt wordt bevonden en er een hospitalisatie gebeurt in de periode van voorbevallingsrust, wordt de nabevallingsrust verlengd. De eerste zeven dagen hospitalisatie worden geneutraliseerd. Vanaf de achtste dag wordt er per dag hospitalisatie van de moeder één dag

jours de repos postnatal supplémentaires octroyés est limité à trente.»

11 mars 2004.

extra nabevallingsrust toegekend. Het aantal extra toegekende dagen nabevallingsrust wordt begrensd op maximum dertig dagen.»

11 maart 2004.

Christel GEERTS.  
Fatma PEHLIVAN.