

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

12 octobre 2010

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail  
en ce qui concerne la protection contre le  
licenciement en cas de conversion du congé  
de maternité en congé de paternité**

(déposée par  
Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 oktober 2010

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart  
1971 in verband met de bescherming  
tegen ontslag in geval van omzetting van  
moederschapsverlof in vaderschapsverlof**

(ingediend door  
mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s.)

**RÉSUMÉ**

*Actuellement, il existe un régime de protection contre le licenciement pour cause de grossesse (indemnité de 6 mois de salaire) distinct de celui de la protection contre le licenciement pour cause de conversion d'un congé de maternité en congé de paternité (indemnité de trois mois de salaire seulement).*

*Les auteurs de la présente proposition estiment cette distinction injustifiée et généralisent l'indemnisation de 6 mois de salaire au deuxième cas.*

**SAMENVATTING**

*Momenteel geldt een regeling die de werkneemster beschermt tegen ontslag wegens zwangerschap (vergoeding van 6 maanden brutoloon). Die regeling verschilt van die welke de werknemer beschermt tegen ontslag wegens omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof (vergoeding van slechts 3 maanden brutoloon).*

*De indieners van dit wetsvoorstel vinden dat onderscheid onverantwoord en willen de vergoeding van 6 maanden brutoloon ook doen gelden voor de tweede regeling.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
sp.a	:	socialistische partij anders	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	

  

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>ème</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

  

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail : publications@laChambre.be		e-mail : publicaties@deKamer.be	

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 2460/001.

L'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose, en son alinéa 7, que, lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère d'un nouveau-né, la suspension de l'exécution du contrat de travail ou les absences visées par le congé de maternité peuvent être converties en un congé de paternité.

Il appartient au Roi, après avis du Conseil National du Travail, de déterminer la durée, les conditions et les modalités de l'exercice de ce droit, ainsi que la protection contre le licenciement et la durée de celle-ci dont bénéficient la travailleuse (en cas d'hospitalisation) et le travailleur.

En vertu de l'arrêté royal du 17 octobre 1994<sup>1</sup>, en cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale, au maximum, à la partie restante du congé de maternité non encore épuisée par la mère<sup>2</sup>.

En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité, pour autant que celui-ci ne débute pas avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant, que le nouveau-né ait quitté l'hôpital et que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours<sup>3</sup>. Cependant, le congé de paternité prend fin au moment où la mère quitte l'hôpital, et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère<sup>4</sup>.

Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce congé doit informer son employeur par écrit, dans les sept jours à dater du décès de la mère ou de son hospitalisation. Cet écrit doit mentionner la date du début du congé de paternité ainsi que la durée probable de son absence<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.

<sup>2</sup> Article 3 de l'arrêté précité.

<sup>3</sup> Article 4 de l'arrêté précité.

<sup>4</sup> Article 4 de l'arrêté précité.

<sup>5</sup> Article 4 de l'arrêté précité.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 2460/001.

Artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt in zijn zevende lid dat bij overlijden of hospitalisatie van de moeder van een pasgeborene, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden wegens moederschapsverlof kunnen worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is.

De Koning bepaalt, nadat Hij het advies van de Nationale Arbeidsraad heeft ingewonnen, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder dat recht kan worden uitgeoefend, evenals de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster (bij ziekenhuisopname) en de werknemer in dat geval recht hebben.

Krachtens het koninklijk besluit van 17 oktober 1994<sup>1</sup>, is, bij het overlijden van de moeder, de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste het resterende deel van het moederschapsverlof dat de moeder nog niet heeft opgenomen<sup>2</sup>.

Bij hospitalisatie van de moeder zal de vader het vaderschapsverlof kunnen nemen voor zover het vaderschapsverlof geen aanvang neemt vóór de zevende dag na de geboorte van het kind; de pasgeborene het ziekenhuis heeft verlaten en de hospitalisatie van de moeder langer duurt dan zeven dagen<sup>3</sup>. Het vaderschapsverlof neemt evenwel een einde op het ogenblik dat de ziekenhuisopname van de moeder wordt beëindigd en uiterlijk bij het verstrijken van het deel van het moederschapsverlof dat nog niet door de moeder is opgenomen<sup>4</sup>.

De werknemer die dit verlof wenst op te nemen, brengt er zijn werkgever schriftelijk van op de hoogte vóór de aanvang van het vaderschapsverlof. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het verlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder.

<sup>2</sup> Artikel 3 van hetzelfde koninklijk besluit.

<sup>3</sup> Artikel 4 van hetzelfde koninklijk besluit.

<sup>4</sup> Artikel 4 van hetzelfde koninklijk besluit.

<sup>5</sup> Artikel 4 van hetzelfde koninklijk besluit.

Dès que l'employeur a été informé de la conversion du congé de maternité en congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié pendant toute la durée du congé de paternité, sauf pour des motifs étrangers à ce congé. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur<sup>6</sup>.

À défaut de motif, ou si le motif à l'origine du licenciement est lié à ce congé de paternité, l'employeur devra payer au père une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Par contre, en cas de licenciement lié à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, la travailleuse bénéficie d'une indemnité égale à six mois<sup>7</sup>. La période de protection s'étend d'ailleurs à l'expiration d'un délai d'un mois, prenant cours à la fin du congé postnatal.

Les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il n'y a aucune raison objective pour que la conversion d'un congé de maternité en congé de paternité ne puisse pas bénéficier de la même protection contre le licenciement, ceci d'autant plus que le père qui fait le choix d'assumer l'entièreté de l'accueil de l'enfant est confronté à une situation difficile (l'hospitalisation prolongée de la mère) ou douloureuse (le deuil).

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)  
Christiane VIENNE (PS)  
Franco SEMINARA (PS)

Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof en in ieder geval gedurende het hele vaderschapsverlof, mag hij de werknemer niet ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof. De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen<sup>6</sup>.

Bij ontstentenis van reden of indien de reden die tot het ontslag heeft geleid verbonden is aan dat vaderschapsverlof, moet de werkgever aan de vader een forfaitaire vergoeding betalen die gelijk is aan drie maanden brutoloon, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst. Bij ontslag echter van de werkneemster om een reden die verband houdt met haar lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling, ontvangt zij een vergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon<sup>7</sup>. De beschermingsperiode loopt trouwens door tot het verstrijken van een periode van één maand die ingaat bij het einde van de postnatale rustperiode.

De indieners van dit wetsvoorstel menen dat er niet de minste objectieve reden is waarom de omzetting van een moederschapsverlof in vaderschapsverlof niet dezelfde bescherming tegen ontslag geniet, temeer daar de vader die ervoor kiest de opvang van zijn kind helemaal voor zijn rekening te nemen te maken krijgt met een moeilijke (langdurige ziekenhuisopname van de moeder) of pijnlijke (overlijden) situatie.

<sup>6</sup> Article 5 de l'arrêté précité.

<sup>7</sup> Article 40, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

<sup>6</sup> Artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit.

<sup>7</sup> Artikel 40, derde lid van de arbeidswet van 16 maart 1971.

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

À l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, remplacé par la loi du 9 juillet 2004, modifié par les lois du 20 juillet 2006, du 22 décembre 2008 et du 6 mai 2009, sont apportées les modifications suivantes:

1. la seconde phrase de l'alinéa 7 est abrogée;

2. cet article est complété par les quatre alinéas suivants:

“À partir du moment où l'employeur a été informé de la conversion du congé de maternité en congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé de paternité, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 8, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Le Roi détermine les cas dans lesquels l'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due.”.

23 août 2010

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)  
Christiane VIENNE (PS)  
Franco SEMINARA (PS)

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

In artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, vervangen bij de wet van 9 juli 2004, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 2006, 22 december 2008 en 6 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. de tweede volzin van het zevende lid wordt opgeheven;

2. dat artikel wordt aangevuld met de volgende vier leden:

“Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof, mag hij de werknemer niet ontslaan totdat een periode van een maand verstreken is die ingaat op het einde van het vaderschapsverlofwerkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof.

De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.

Indien de reden die wordt aangehaald ter staving van het ontslag, niet beantwoordt aan de voorschriften vermeld in het achtste lid of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen, aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De Koning bepaalt de gevallen waarin de in het vorige lid bedoelde vergoeding niet verschuldigd is.”.

23 augustus 2010

## TEXTE DE BASE

### Loi du 16 mars 1971 sur le travail

**Art. 39.** A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, 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.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. (Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la

## TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

### Loi du 16 mars 1971 sur le travail

**Art. 39.** A la demande de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. La travailleuse lui remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, 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.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Le Roi peut assimiler à des périodes de travail, certaines périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail et certaines absences lorsqu'il s'agit de personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. (Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. Le Roi peut déterminer les modalités selon lesquelles la travailleuse avertit l'employeur de la

## BASISTEKST

### Arbeidswet van 16 maart 1971

**Art. 39.** Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen. Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van

## BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

### Arbeidswet van 16 maart 1971

**Art. 39.** Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. De werkneemster bezorgt hem ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer de werkneemster de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat. De Koning kan sommige periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en sommige afwezigheden wanneer het gaat om personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met periodes van arbeid gelijkstellen. Wanneer de werkneemster de arbeidsonderbreking na de negende week met ten minste twee weken kan verlengen, kunnen de laatste twee weken van de postnatale rustperiode op haar verzoek worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. De werkgever moet deze periode, in functie van het aantal dagen voorzien in het werkrooster van de werkneemster, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. De werkneemster moet deze verlofdagen van postnatale rust opnemen volgens een planning die door haar wordt vastgesteld, binnen acht weken te rekenen vanaf het einde van de ononderbroken periode van postnatale rust. De Koning kan de nadere regels van de wijze waarop de werkneemster haar werkgever verwittigt van

conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.

À la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédent la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions dans les alinéas 3 et 4, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur:

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

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 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.

conversion et de ce planning et peut élaborer d'autres modalités de conversion.

À la demande de la travailleuse, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédent la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.

En cas de naissance multiple, à la demande de la travailleuse la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions dans les alinéas 3 et 4, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la travailleuse remet à son employeur:

a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

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 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. (...)

***À partir du moment où l'employeur a été informé de la conversion du congé de maternité en congé de paternité, le travailleur ne peut être licencié par l'employeur jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois***



de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde (in het derde en het vierde lid), verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.

de omzetting en de planning bepalen en kan andere wijzen van omzetting uitwerken.

Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde (in het derde en het vierde lid), verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;

b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regelen waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in een vaderschapsverlof voor de werknemer die de vader is. (...)

***Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis is gesteld van de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof, mag hij de werknemer niet ontslaan totdat een periode van een maand***

***prenant cours à la fin du congé de paternité, sauf pour des motifs étrangers au congé de paternité.***

***La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.***

***Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 8, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.***

***Le Roi détermine les cas dans lesquels l'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due.***

***verstrekken is die ingaat op het einde van het vaderschapsverlofwerkgever, behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof.***

***De werkgever draagt de bewijslast van deze redenen.***

***Indien de reden die wordt aangehaald ter staving van het ontslag, niet beantwoordt aan de voorschriften vermeld in het achtste lid of bij ontstentenis van een reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen, aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.***

***De Koning bepaalt de gevallen waarin de in het vorige lid bedoelde vergoeding niet verschuldigd is.***