

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 mai 2004

PROPOSITION DE LOI**prolongeant le congé de paternité en cas de
naissance multiple**(déposée par Mmes Annelies Storms
et Els Van Weert)BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 mei 2004

WETSVOORSTEL**tot verlenging van het vaderschapsverlof in
geval van geboorte van een meerling**(ingediend door de dames Annelies Storms
en Els Van Weert)**RÉSUMÉ***Les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il importe que le père soit présent juste après la naissance pour assister la mère et l'aider à accueillir et prendre soin du nouveau-né.**Elles estiment qu'une naissance multiple nécessite encore plus d'attention et de soins de la part des deux parents. Conjointement avec les propositions de lois prolongeant le congé de maternité en cas de naissance multiple (DOC 51 1088/001 et DOC 51 1089/001), les auteurs proposent dès lors de prolonger le congé de paternité de cinq jours par enfant supplémentaire.***SAMENVATTING***Voor de indiensters is het belangrijk dat de vader vlak na de geboorte aanwezig is om de moeder bij te staan en om het pasgeboren kind mee op te vangen en te verzorgen.**De geboorte van een meerling vergt volgens hen nog meer aandacht en zorg van beide ouders. In samenhang met de wetsvoorstellen tot verlenging van het moederschapsverlof bij de geboorte van een meerling (DOC 51 1088/001 en DOC 51 1089/001) stellen de indiensters dan ook voor het vaderschapsverlof te verlengen met vijf dagen per bijkomend kind.*

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

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)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

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 : Plenum

COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Introduction

Une grossesse et un accouchement sont des événements qui bouleversent la vie d'un foyer. Eu égard à l'épreuve physique que traverse la mère, mais aussi en vue de l'intégration du bébé dans la cellule familiale, l'octroi d'une période de congé aux parents, loin de constituer un luxe superflu, répond au contraire à une nécessité.

Le congé de maternité est destiné à permettre à la mère de récupérer après l'accouchement et à accueillir l'enfant dans le foyer. Toutefois, il est également extrêmement important que le père soit présent juste après la naissance pour aider la mère et participer à l'accueil et aux soins du nouveau-né. Le congé de paternité a été instauré pour répondre à ce besoin.

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant dix jours à l'occasion de la naissance de son enfant. Ces dix jours peuvent être pris au choix dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement (article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *Moniteur belge* du 22 août 1978).

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération, alors que pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Ce régime a été instauré par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (*Moniteur belge* du 15 septembre 2001), et est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

L'extension du congé de paternité remporte un vif succès. Il ressort d'articles de presse (*De Morgen* et *Het Nieuwsblad* du 24 février 2004, citant tous deux une étude de *HDP Sociaal Secretariaat*) que pas moins de 80% des nouveaux pères prennent les dix jours de congé de paternité auxquels ils ont droit, la taille de l'entreprise et le statut du père (ouvrier ou employé) étant sans incidence à cet égard. Seuls 0,44% des pères n'ont pris qu'un jour de congé.

Une grossesse et une naissance multiple constituent pour les deux parents un bouleversement encore plus grand dans leur vie. Outre la charge physique et psy-

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Inleiding

Zwangerschap en bevalling zijn voor een gezin zeer ingrijpende gebeurtenissen. De geboorte van een baby betekent zowel voor de moeder als voor de vader een belangrijke verandering in hun leven. Niet enkel de fysieke belasting voor de moeder, maar ook de integratie van het kindje in het gezin verantwoorden dat een zekere verlofperiode voor de ouders geen overbodige luxe is, maar een noodzaak.

Het moederschapsverlof is ingesteld om de moeder te laten recupereren na de bevalling en om het kind in het gezin op te vangen. Maar het is ook van groot belang dat de vader vlak na de geboorte aanwezig is om de moeder bij te staan en om het pasgeboren kind mee op te vangen en te verzorgen. Om die redenen is het vaderschapsverlof ingevoerd.

De vader heeft het recht om van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van zijn kind en dit gedurende tien dagen. Deze tien dagen kunnen vrij opgenomen worden binnen de dertig dagen vanaf de dag van de bevalling (artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *B.S.*, 22 augustus 1978).

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon, de volgende zeven dagen ontvangt de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Deze regeling werd ingevoerd bij de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (*B.S.*, 15 september 2001) en trad op 1 juli 2003 in werking.

De uitbreiding van het vaderschapsverlof is een groot succes. Uit krantenartikels (*De Morgen* en *Het Nieuwsblad* van 24/02/2004 die beide een studie van het HDP Sociaal Secretariaat citeren) blijkt dat maar liefst 80 % van de nieuwe vaders de volledige 10 dagen vaderschapsverlof opneemt. De grootte van het bedrijf en het statuut van de vader (arbeider of bediende) speelden daarbij geen rol. 0,44 % van de vaders nam slechts 1 dag op.

Een zwangerschap en de geboorte van een meerling brengt voor beide ouders een nog grotere ommekeer in hun leven mee. Buiten de extra fysieke en psychi-

chique supplémentaire pour la mère, une famille nombreuse exige davantage d'attention et de soins de la part des deux parents. Une naissance multiple requiert une réorganisation complète du ménage, dans le cadre de laquelle tant la mère que le père ont un rôle important à jouer.

En 2002, le nombre de naissances en Belgique s'élevait à 111.225, dont 59.725 dans la Région flamande, 37.571 dans la Région wallonne et 13.929 dans la Région de Bruxelles-Capitale (chiffres de 2002 de l'Institut national de statistique).

On ne dispose pas de chiffres récents en ce qui concerne les naissances multiples en Belgique. Les chiffres les plus récents dont dispose l'Institut national de statistique ont trait à 1997, année au cours de laquelle 2003 naissances de jumeaux, 63 naissances de triplés et une naissance de quadruplés ont été enregistrées en Belgique.

Pour connaître le nombre de naissances multiples en Flandre, nous disposons des chiffres de 2002 du *Studiecentrum voor perinatale epidemiologie*. Ces chiffres se basent sur les données des 74 maternités de la Région flamande, y compris l'AZ VUB. Les 436 accouchements ayant eu lieu à domicile sont également compris dans ces chiffres. Avec ses 1.167 naissances gémellaires et ses 24 naissances multiples (l'accouchement étant le fait qu'une mère donne naissance à un ou plusieurs enfants d'un poids supérieur à 500 grammes), la Flandre est en tête des pays européens. L'année précédente, ces chiffres étaient respectivement de 1.039 et 13.

En ce qui concerne la Wallonie, nous nous basons sur les chiffres de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), qui dispose des données concernant 90 à 95% des naissances enregistrées en Communauté française. En 2002, on y a enregistré la naissance de 743 jumeaux et de 17 triplés contre 691 jumeaux et 21 triplés l'année précédente.

En dépit du nombre important de jumeaux et de naissances multiples enregistrés en Belgique, cette situation exceptionnelle ne fait l'objet, pour ainsi dire, d'aucune mesure spécifique dans notre pays.

2. Proposition de prolongation du congé de paternité en cas de naissance multiple

Par analogie avec la proposition de loi prolongeant le congé de maternité lorsqu'une naissance multiple est prévue, la présente proposition tend à prolonger le congé de paternité en cas de naissance multiple. Dans

sche belasting voor de moeder vereist een meerling nog meer aandacht en zorg van beide ouders. De komst van een meerling in een gezin vergt een totale reorganisatie van het gezin, waarbij zowel de moeder als de vader een belangrijke rol spelen.

In 2002 werden er in België 111.225 kinderen geboren, waarvan 59.725 in het Vlaams Gewest, 37.571 in het Waals Gewest en 13.929 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (cijfers Nationaal Instituut voor de Statistiek voor 2002).

Voor België bestaan er geen recente cijfers over meerlinggeboorten. De meest recente gegevens waarover het Nationaal Instituut voor de Statistiek beschikt, betreffen het jaar 1997. Toen werden er in België 2003 bevallingen van tweelingen geregistreerd, 63 van drielingen en 1 van een vierling.

Om het aantal geboorten van meerlingen in Vlaanderen te kennen, beschikken we over de cijfers van het Studiecentrum voor Perinatale Epidemiologie voor 2002. Deze cijfers zijn gebaseerd op de gegevens van alle 74 kraamklinieken van het Vlaams Gewest, het AZ VUB inbegrepen. Tevens zijn de gegevens van 436 thuisbevallingen verwerkt. Vlaanderen is met 1.167 geregistreerde verlossingen (geboorte van één of meer kinderen met een gewicht van meer dan 500 gr. uit één moeder) van tweelingen en 24 van meerlingen dé koploper in Europa. Het jaar ervoor waren er dat respectievelijk nog 1.039 en 13.

Wat Wallonië betreft, doen we beroep op cijfers van het Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE). Het ONE beschikt over de gegevens van 90 tot 95 % van de geboortes binnen de Franse Gemeenschap. In 2002 werden er 743 tweelingen en 17 drielingen geboren tegenover respectievelijk 691 en 21 het jaar voordien.

Ondanks het hoge aantal twee- en meerlingen is er in ons land nauwelijks sprake van een specifieke aanpak van deze uitzonderlijke situatie.

2. Voorstel tot verlenging van het vaderschapsverlof bij een meerlinggeboorte

Naar analogie van het voorstel tot verlenging van het moederschapsverlof wanneer de geboorte van een meerling wordt voorzien, beoogt dit wetsvoorstel een verlenging van het vaderschapsverlof bij een

un tel cas, il est proposé de prolonger le congé de paternité de cinq jours par enfant supplémentaire (congé de 15 jours pour des jumeaux, de 20 jours pour des triplés, etc.).

La prolongation du congé de paternité s'indique pour plusieurs raisons :

1. une grossesse multiple est généralement plus éprouvante pour la mère, tant physiquement que psychiquement. L'aide que peut apporter le père pour alléger sa fatigue est plus que bienvenue ;

2. pendant le repos post-natal, la mère doit s'occuper de plusieurs nouveau-nés au lieu d'un seul, ce qui représente de toute façon pour elle une charge de travail plus lourde qui l'empêche de récupérer aussi rapidement qu'elle le souhaiterait. Le père peut assister la mère et prendre en charge certaines tâches importantes dans le cadre des soins aux bébés et de l'organisation du ménage ;

3. l'insertion des nouveau-nés dans le cercle familial exige également une adaptation plus importante. Le père doit en effet tisser une relation père-enfant avec deux nouveau-nés ou plus. Quelques semaines de congé supplémentaires pourraient, à cet égard, faire une énorme différence ;

4. une prolongation du congé de paternité en cas de naissance multiple peut contribuer à un plus grand confort d'adaptation à la nouvelle situation et à une meilleure relation parent-enfant à long terme.

La France applique déjà un régime particulier en cas de naissance multiple. Alors qu'en principe, le congé de paternité s'élève à 11 jours, il est en effet porté à 18 jours en cas de naissance multiple, ces jours étant à prendre dans les quatre mois suivant la naissance.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit qu'un travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

meerlinggeboorte. Er wordt voorgesteld het vaderschapsverlof in zo een geval te verlengen met vijf dagen per bijkomend kind (vaderschapsverlof van 15 dagen voor een tweeling, 20 dagen voor een drieling,...).

De verlenging van het vaderschapsverlof is om verschillende redenen aangewezen:

1. bij een twee- of meerling is de zwangerschap voor de moeder in het algemeen zwaarder, zowel fysiek als psychisch. De hulp van de vader in het verlichten van de vermoeidheid van de moeder is meer dan welkom;

2. tijdens de nabevallingsrust moet gezorgd worden voor twee of meer baby's in plaats van voor één kindje, wat hoe dan ook een zwaardere belasting is voor de moeder, die de recuperatie bemoeilijkt. De vader kan de moeder bijstaan en belangrijke taken opnemen in de verzorging van de baby's en de organisatie van het huishouden;

3. ook de innesteling van de pasgeborenen in het gezin vergt een grotere aanpassing. De vader dient met twee of meer kindjes een vader-kindrelatie op te bouwen. Hierbij kunnen de enkele dagen extra verlof een verschil betekenen;

4. een verlenging van het vaderschapsverlof in geval van meerlinggeboorte kan bijdragen tot een meer comfortabele aanpassing aan de nieuwe situatie en een betere ouder-kindrelatie op langere termijn.

In Frankrijk bestaat reeds een bijzondere regeling voor de geboorte van een meerling: in principe bedraagt het vaderschapsverlof 11 dagen. Ingeval van een meerlingengeboorte bedraagt het vaderschapsverlof 18 dagen, op te nemen in de vier maanden die volgen na de geboorte.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet in de regeling dat een werknemer het recht heeft om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. De werknemer heeft recht op tien dagen verlof, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

La proposition vise à étendre, en cas de naissance multiple, la durée du congé de paternité de cinq jours par nouveau-né supplémentaire.

Art. 3

L'article 25*quinquies*, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure (*M.B.*, 16 avril 1936) prévoit un régime similaire à celui de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En l'occurrence, nous souhaitons également étendre, en cas de naissance multiple, la durée du congé de paternité de cinq jours par nouveau-né supplémentaire.

Het voorstel beoogt het vaderschapsverlof uit te breiden in geval van een meerlinggeboorte met vijf dagen per bijkomende boreling.

Art. 3

Artikel 25*quinquies*, § 2, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen (*B.S.*, 16 april 1936) voorziet in dezelfde regeling als in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

We wensen ook hier het vaderschapsverlof uit te breiden in geval van een meerlinggeboorte met vijf dagen per bijkomende boreling.

Annelies STORMS (sp.a-spirit)
Els VAN WEERT (sp.a-spirit)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

À l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont apportées les modifications suivantes :

a) l'alinéa 1^{er} est complété comme suit :

«En cas de naissance multiple, ce droit est augmenté de cinq jours par enfant supplémentaire.» ;

b) l'alinéa 3 est complété comme suit :

«Il en bénéficie également pendant les jours supplémentaires accordés en cas de naissance multiple.»

Art. 3

À l'article 25^{quinquies}, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure sont apportées les modifications suivantes :

a) l'alinéa 1^{er} est complété comme suit :

«En cas de naissance multiple, ce droit est augmenté de cinq jours par enfant supplémentaire.» ;

b) l'alinéa 3 est complété comme suit :

«Il en bénéficie également pendant les jours supplémentaires accordés en cas de naissance multiple.».

19 mars 2004

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

«Wanneer het een meerlinggeboorte betreft, wordt dit recht met vijf dagen per bijkomend kind uitgebreid.»;

b) het derde lid wordt aangevuld als volgt:

«Dit geldt ook voor de bijkomende dagen die toegekend worden in geval van een meerlinggeboorte.»

Art. 3

In artikel 25^{quinquies}, § 2, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

«Wanneer het een meerlinggeboorte betreft, wordt dit recht met vijf dagen per bijkomend kind uitgebreid.»;

b) het derde lid wordt aangevuld als volgt:

«Dit geldt ook voor de bijkomende dagen die toegekend worden in geval van een meerlinggeboorte.».

19 maart 2004

Annelies STORMS (sp.a-spirit)
Els VAN WEERT (sp.a-spirit)

TEXTE DE BASE

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiles et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Art. 30

§ 1^{er}. Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou collectives de travail, le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, les événements familiaux, les obligations civiles et les missions civiles ainsi que les comparutions en justice qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 1^{er}. Dans les mêmes conditions, le Roi fixe pour l'ensemble des travailleurs le nombre de jours pendant lesquels le travailleur peut s'absenter du travail avec maintien de la rémunération. En outre, Il peut déterminer des conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. **En cas de naissance multiple, ce droit est augmenté de cinq jours par enfant supplémentaire.¹**

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. **Il en bénéficie également pendant les jours supplémentaires accordés en cas de naissance multiple.²**

¹ Art. 2, a: complément

² Art. 2, b: complément

BASISTEKST

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30

§ 1. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. **Wanneer het een meerlinggeboorte betreft, wordt dit recht met vijf dagen per bijkomend kind uitgebreid¹.**

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. **Dit geldt ook voor de bijkomende dagen die toegekend worden in geval van een meerlinggeboorte².**

¹ Art. 2, a): aanvulling

² Art. 2, b): aanvulling

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

1 avril 1936

Loi sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25quinquies

§ 1^{er}. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparté sur 5 jours par semaine. Dans ce cas, il peut déclarer inapplicable la disposition de l'article 4, § 2, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

1 avril 1936

Loi sur les contrats d'engagement pour les services des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25quinquies

§ 1^{er}. L'engagé a le droit de s'absenter du travail avec maintien de son salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

Pour bénéficier du salaire, l'engagé doit avertir préalablement son employeur; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Sans préjudice des dispositions plus favorables des conventions individuelles ou collectives de travail le Roi fixe après avis de la commission paritaire, les événements familiaux, les obligations civiques et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

1 april 1936

Wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25quinquies

§ 1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren.

1 april 1936

Wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 25quinquies

§ 1. De werknemer heeft het recht van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer zijn werkgever vooraf op de hoogte stellen; indien zulks hem niet mogelijk is, is hij verplicht laatstgenoemde zo spoedig mogelijk te verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen of van beslissingen van het paritair comité bepaalt de Koning, na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en

premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine.

premier du présent article. Dans les mêmes conditions le Roi fixe le nombre de jours pendant lesquels l'engagé peut s'absenter du travail avec le maintien du salaire. En outre, il peut déterminer les conditions d'assiduité.

§ 2. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant dix jours, à choisir par lui dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. **En cas de naissance multiple, ce droit est augmenté de cinq jours par enfant supplémentaire³.**

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. **Il en bénéficie également pendant les jours supplémentaires accordés en cas de naissance multiple⁴.**

§ 3. Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail, pour accueillir un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption, pendant dix jours, à choisir dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence, comme faisant partie de son ménage.

Pendant les trois premiers jours d'absence, le travailleur bénéficie du maintien de sa rémunération.

Pendant les sept jours suivants, le travailleur bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

§ 4. Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, fixer des modalités particulières d'application du droit visé au §§ 2 et 3 pour certains travailleurs qui ne sont pas occupés dans un régime de travail reparti sur 5 jours par semaine.

³ Art. 3, a: complément

⁴ Art. 3, b: complément

burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere modaliteiten vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

burgerlijke opdrachten in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag afwezig zijn met behoud van het loon. Bovendien kan hij vereisten inzake regelmatige aanwezigheid vaststellen.

§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. **Wanneer het een meerlinggeboorte betreft, wordt dit recht met vijf dagen per bijkomend kind uitgebreid³.**

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. **Dit geldt ook voor de bijkomende dagen die toegekend worden in geval van een meerlinggeboorte⁴.**

§ 3. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, gedurende tien dagen, te kiezen binnen dertig dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van het gezin.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere modaliteiten vastleggen inzake toepassing van het in §§ 2 en 3 bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week.

³ Art .3, a): aanvulling

⁴ Art. 3, b): aanvulling