

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION EXTRAORDINAIRE 1995 (*)

20 SEPTEMBRE 1995

PROPOSITION DE LOI

**créant un congé d'accueil en
cas d'adoption ou de tutelle
officiuse**

(Déposée par M. Pierre Beaufays)

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi a pour but d'offrir aux familles adoptives des droits comparables à ceux dont jouissent les familles légitimes.

La proposition vise ainsi à créer sur le plan légal un congé en faveur des parents qui adoptent un enfant alors qu'ils exercent une activité professionnelle. Elle confère, de cette façon, aux travailleurs du secteur privé des avantages analogues à ceux reconnus en faveur des travailleurs du secteur public en vertu de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle qui prévoient un congé d'accueil tant en faveur des agents de l'Etat que du personnel temporaire et du personnel engagé par contrat.

La protection de la maternité est un fait acquis dans notre pays. Cette protection peut être considérée comme indispensable pour sauvegarder la santé physique de la mère dans les dernières semaines de la gestation et pour permettre son complet rétablissement dans les semaines qui suivent la délivrance.

(*) Première session de la 49^e législature.

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1995 (*)

20 SEPTEMBER 1995

WETSVOORSTEL

**tot instelling van een opvangverlof
in geval van adoptie
of pleegvoogdij**

(Ingediend door de heer Pierre Beaufays)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel heeft tot doel aan adoptiegezin-
nen soortgelijke rechten toe te kennen als aan wetti-
ge gezinnen.

Het strekt ertoe bij de wet een verlof in te stellen ten gunste van ouders die een beroepsactiviteit uitoefenen en een kind willen adopteren. Aldus verleent het aan de werknemers van de privé-sector soortgelijke voordelen als die welke zijn toegekend aan de werknemers van de overheidssector krachtens het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de Rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden. Dat koninklijk besluit voorziet in een opvangverlof, zowel ten gunste van het rijkspersoneel als ten gunste van de tijdelijke personeelsleden en de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst.

In ons land is de bescherming van het moederschap een verworvenheid. Die bescherming kan als onontbeerlijk worden beschouwd voor de vrijwaring van de lichamelijke gezondheid van de moeder in de laatste weken voor de zwangerschap en voor haar volledig herstel in de weken na de bevalling.

(*) Eerste zitting van de 49^e zittingsperiode.

Outre cet aspect « santé », la réflexion et l'expérience montrent que ces congés, particulièrement dans leur phase postnatale, ont une utilité incontestée en matière d'accueil de l'enfant et de son insertion dans la cellule familiale où il est appelé à grandir. Ainsi la présence de la mère auprès de l'enfant qui arrive dans le foyer contribue réellement à l'accueil affectif, essentiel pour le développement harmonieux et équilibré de l'enfant.

En vue d'assurer ce climat d'accueil, quelle que soit l'origine de l'enfant, le législateur se doit de créer un même contexte d'accueil dans les foyers qui adoptent un enfant.

Il faut noter en outre que tous les partis politiques sont généralement d'accord sur la nécessité de créer un cadre accueillant pour l'enfant.

Aussi notre proposition est-elle pour l'Etat l'occasion de montrer sa volonté de rencontrer ce souhait général. L'incidence financière, compte tenu du nombre restreint d'adoptions, ne peut constituer un obstacle.

En France, la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer. Au Luxembourg, la loi du 14 mars 1988 a également créé un congé d'accueil pour les salariés du secteur privé. Le congé est de huit semaines.

En Belgique, des propositions de loi ont déjà été déposées. Certaines ont plus de dix ans. La proposition Gramme et Conrotte (Doc. Sénat 101-1, 1981-1982), a présidé à l'incorporation du congé pour adoption dans l'arrêté royal du 28 août 1963 qui reconnaît aux travailleurs le droit de s'absenter en vue de leur permettre d'accomplir les formalités nécessaires à l'adoption.

Dans son avis du 26 juin 1975 (avis n° 489), le Conseil national du travail avait déjà accepté la possibilité de reconnaître aux parents adoptants le droit de s'absenter en cas d'adoption au motif que si le droit au travail a pour première mission de régler les rapports entre les personnes réunies dans une relation de travail, il ne peut pas, tant au nom de l'harmonie que de l'efficacité, ne pas se préoccuper des liens que chacun entretient en permanence avec le tissu familial.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 2 détermine le champ d'application de la loi. Il exclut de celui-ci les personnes visées par l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 et qui peuvent obtenir un

Naast dat aspect dat verband houdt met de « gezondheid », hebben reflectie en ervaring aangetoond dat die verloven, vooral in de postnatale fase, ontegensprekelijk zeer nuttig zijn voor de opvang van het kind en voor zijn integratie in het gezin waarin het moet opgroeien. Wanneer een kind in een gezin wordt opgenomen, draagt de aanwezigheid van de moeder werkelijk bij tot de affectieve sfeer die van wezenlijk belang is voor de harmonische en evenwichtige ontwikkeling van het kind.

Teneinde voor elk kind — ongeacht zijn afkomst — hetzelfde onthaalklimaat te scheppen, moet de wetgever dezelfde omstandigheden creëren in de gezinnen die een kind adopteren.

Bovendien zij erop gewezen dat alle politieke partijen het er in grote lijnen over eens zijn dat dit onthaalklimaat kindvriendelijk moet zijn.

Dank zij ons voorstel krijgt de Staat de kans te bewijzen dat hij aan die algemene wens tegemoet wil komen. Gelet op het geringe aantal gevallen van adoptie kan de financiële weerslag geen hinderpaal zijn.

In Frankrijk hebben vrouwelijke werknemers het recht hun arbeidsovereenkomst op te schorten gedurende ten hoogste tien weken, te rekenen van de dag waarop het geadopteerde kind in het gezin is opgenomen. Ook in Luxemburg is bij wet van 14 maart 1988 een opvangverlof ingevoerd voor de vrouwelijke werknemers uit de privé-sector. Dat verlof bedraagt acht weken.

In België zijn reeds ettelijke wetsvoorstellen ingediend. Sommige van die voorstellen zijn al meer dan tien jaar oud. Het voorstel Gramme en Conrotte (Stuk Senaat 101-1, 1981-1982) heeft geleid tot de opname van het adoptieverlof in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963, dat aan werknemers het recht verleent om afwezig te zijn met het oog op de vervulling van formaliteiten welke noodzakelijk zijn voor de adoptie.

In zijn advies van 26 juni 1975 (advies n° 489) had de Nationale Arbeidsraad reeds het beginsel aanvaard dat aan adoptie-ouders het recht kan worden verleend om afwezig te blijven in geval van adoptie. De Raad stelt dat het arbeidsrecht weliswaar in de eerste plaats de betrekkingen regelt tussen personen die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, maar dat het — zowel met het oog op de harmonie als op de doeltreffendheid — niet achteloos mag voorbijgaan aan de banden die een ieder met zijn gezin onderhoudt.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Artikel 2 stelt het toepassingsgebied van de wet vast. Van dat toepassingsgebied worden uitgesloten de personen bedoeld in het koninklijk besluit van

congé d'adoption de 6 semaines ou de 4 semaines selon que l'enfant a moins ou plus de trois ans.

Il permet au Roi d'exclure du champ d'application de la présente loi d'autres travailleurs.

Art. 3

L'article 45*bis* proposé énonce le principe d'un droit au congé lorsque le travailleur recueille dans son foyer un enfant de moins de douze ans.

Cet article fixe également la durée du congé. A titre d'information, la loi luxembourgeoise du 14 mars 1988 fixe la durée du congé à 8 semaines en cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires. En cas d'adoption multiple, la loi prévoit 12 semaines de congé. Un congé de 2 jours est prévu en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans. En France, le congé d'adoption est de 10 semaines, 22 semaines en cas d'adoption multiple depuis la loi du 22 juillet 1994 et 18 semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge.

La proposition prévoit que les conventions collectives ou individuelles du travail peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables.

Enfin, le droit au congé est ouvert dès lors que l'enfant est accueilli dans son nouveau foyer. L'adoption est, en effet, souvent précédée d'une longue procédure pendant laquelle l'enfant est déjà en rapport avec ses futurs parents. La période d'absence doit ainsi pouvoir se situer avant ou après le jugement d'homologation dès lors que l'enfant commence à faire partie du ménage. Cette dernière notion est utilisée, à l'article 73*quater* des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés et relatif à la prime d'adoption.

L'article 45*ter* proposé règle la manière dont le travailleur doit prévenir son employeur pour pouvoir bénéficier du droit au congé d'accueil.

L'article 45*quater* proposé énonce que le droit au congé d'accueil n'est ouvert que si les deux époux travaillent en dehors du foyer. Cet article règle en outre la situation pour le cas où l'un des époux est occupé dans le secteur public et l'autre dans le secteur privé.

Enfin, il vise le cas où il n'y a qu'un seul adoptant, soit un des époux, soit un homme avec une femme célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps.

La disposition contenue à l'article 45*quinquies* proposé confère au bénéficiaire du congé d'accueil

1 juni 1964, die een adoptieverlof van 6, respectievelijk 4 weken kunnen krijgen naargelang het geadopteerde kind minder dan wel meer dan drie jaar oud is.

Het biedt de Koning de mogelijkheid andere werknemers uit het toepassingsgebied van deze wet uit te sluiten.

Art. 3

Het voorgestelde artikel 45*bis* stelt als principe dat een werknemer recht op verlof heeft als hij een kind jonger dan twaalf jaar in zijn huis opneemt om het te adopteren.

In dat artikel wordt tevens de duur van het verlof vastgesteld. Ter vergelijking zij vermeld dat de Luxemburgse wet van 14 maart 1988 de duur van het verlof op 8 weken heeft vastgesteld bij adoptie van een kind dat nog niet tot het eerste leerjaar van het basisonderwijs is toegelaten. In geval van eenvoudige adoptie voorziet de wet in 12 weken verlof. Zo het geadopteerde kind jonger is dan 16 jaar, bedraagt het verlof 2 dagen. In Frankrijk bedraagt het adoptieverlof 10 weken, 22 weken in geval van eenvoudige adoptie sinds de wet van 22 juli 1994 en 18 weken indien de adoptie het aantal kinderen ten laste op drie of meer brengt.

Het voorstel bepaalt evenwel dat individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten in gunstiger bepalingen kunnen voorzien.

Ten slotte ontstaat het recht op verlof zodra het kind in zijn nieuwe gezin is opgenomen. Vaak wordt de adoptie immers voorafgegaan door een langere procedure, tijdens welke het kind reeds in contact is met zijn toekomstige ouders. De werknemer moet dus afwezig kunnen zijn vóór of na het vonnis waarbij de adoptie wordt gehomologeerd en vanaf het ogenblik waarop het kind deel gaat uitmaken van het gezin. Het laatstgenoemde begrip wordt ook in artikel 73*quater* van de gecoördineerde wetten op de kinderbijslag voor loontrekkenden en op de adoptiepremie gebruikt.

In het voorgestelde artikel 45*ter* wordt bepaald op welke wijze de werknemer zijn werkgever op de hoogte moet brengen om het recht op opvangverlof te kunnen genieten.

Het voorgestelde artikel 45*quater* bepaalt dat het recht op opvangverlof slechts ontstaat indien beide echtgenoten buitenshuis werken. Dit artikel bepaalt tevens wat er gebeurt als een van beide echtgenoten in de overheidssector werkt en de andere in de privésector.

Tot slot voorziet dit artikel in de gevallen waar er slechts één adoptant is, hetzij een van beide echtgenoten, hetzij een man met een ongehuwde vrouw, hetzij een weduwnaar of nog een uit de echt of van tafel en bed gescheiden man.

Het voorgestelde artikel 45*quinquies* verleent aan de werknemer die een opvangverlof geniet, een bij-

une protection particulière en cas de licenciement, protection similaire à celle dont bénéficie la travailleuse qui accouche.

La disposition contenue à l'article 45^{sexies} proposé reprend une suggestion des représentants des travailleurs au Conseil national du travail qui proposaient déjà en 1975 d'assimiler la période de congé à une période de travail effectif pour la sauvegarde des droits à la sécurité sociale.

Art. 4

L'article 4 accorde à l'adoptant salarié, masculin ou féminin, qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu par la présente loi, un congé de trois jours. Une disposition similaire est prévue tant en droit luxembourgeois (article 4 de la loi du 14 mars 1988) qu'en droit français (Code de la sécurité sociale, articles L. 562 à L. 564).

Art. 5 à 10

Les dispositions complètent la loi relative aux contrats de travail et la loi sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Art. 11

Le congé d'adoption est indemnisé de la même manière que le congé de maternité.

P. BEAUFAYS

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Un article 4^{bis}, rédigé comme suit est inséré dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 :

« Art. 4^{bis}. — Les dispositions du chapitre IV^{bis} qui concernent le congé d'accueil ne sont toutefois pas applicables :

1° aux personnes visées par l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des

zondere bescherming tegen ontslag. Die bescherming is gelijkaardig aan die van een werknemster die zwangerschapsverlof geniet.

Het voorgestelde artikel 45^{sexies} grijpt terug naar een voorstel dat de werknemersvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad reeds in 1975 hebben gedaan, om de verlofperiode gelijk te stellen met effectieve arbeidsdagen, met het oog op het behoud van het recht op sociale zekerheid.

Art. 4

Artikel 4 kent drie dagen verlof toe aan de mannelijke of vrouwelijke loontrekkende adoptant die het door deze wet ingevoerde opvangverlof niet geniet. Zowel de Luxemburgse (artikel 4 van de wet van 14 maart 1988) als de Franse wet (*Code de la Sécurité Sociale*, artikelen L. 562 tot L. 564) voorzien in een soortgelijke behandeling.

Art. 5 tot 10

Deze artikelen voorzien in een aanvulling van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Art. 11

Het adoptieverlof wordt op dezelfde manier als het moederschapsverlof vergoed.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 4^{bis} ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 4^{bis}. — De bepalingen van hoofdstuk IV^{bis} inzake het opvangverlof zijn echter niet van toepassing op :

1° de personen bedoeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toege-

agents des administrations de l'Etat et aux absences pour convenance personnelle;

2° aux travailleurs désignés par le Roi. »

Art. 3

Dans la même loi, sous un chapitre IVbis, il est inséré des articles 45bis, 45ter, 45quater, 45quinquies, 45sexies, libellés comme suit :

« Chapitre IVbis. — Congé d'accueil

Art. 45bis. — Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions collectives ou individuelles du travail, le travailleur a le droit de s'absenter du travail lorsqu'il recueille dans son foyer en vue de son adoption un enfant de moins de douze ans.

Ce congé d'accueil est de huit semaines au plus à dater du jour où l'enfant a commencé à faire partie du ménage.

L'enfant est présumé, jusqu'à preuve du contraire, remplir cette condition s'il en résulte d'une inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

Art. 45ter. — Pour bénéficier de ce congé, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception du motif et de la date de reprise du travail et fournir une attestation délivrée par le tribunal certifiant que la procédure d'adoption est introduite ainsi qu'une attestation certifiant l'inscription au registre de la population ou des étrangers.

Art. 45quater. — Le congé d'accueil n'est accordé que pour autant que le conjoint qui n'en bénéficie pas exerce une occupation lucrative en dehors du foyer.

Si le travailleur est marié et si son conjoint est également travailleur, le congé n'est accordé qu'à l'un d'entre eux. Toutefois, il peut, à la requête des adoptants, être scindé entre eux.

Si l'un des conjoints adoptants est en droit de bénéficier d'un congé d'accueil en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, le congé d'accueil prévu par les dispositions de la présente loi ne peut être accordé.

Si un seul des conjoints est adoptant, celui-ci seul peut bénéficier du congé.

Art. 45quinquies. — L'employeur qui occupe un travailleur visé à l'article 45bis ne peut, à la date de la réception de la lettre recommandée visée à l'article 45ter pendant la durée du congé et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé d'accueil, accomplir un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour des motifs étrangers à l'adoption. La char-

staán aan personeelsleden van de Rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheden;

2° de door de Koning aangewezen personeelsleden. »

Art. 3

In dezelfde wet worden, in een hoofdstuk IVbis, de artikelen 45bis, 45ter, 45quater, 45quinquies, 45sexies ingevoegd, luidend als volgt :

« Hoofdstuk IVbis. — Opvangverlof

Art. 45bis. — Onverminderd gunstiger bepalingen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven van zijn werk ingeval hij een kind dat jonger is dan twaalf jaar, in zijn huis opneemt om het te adopteren.

Dat opvangverlof bedraagt ten hoogste acht weken te rekenen van de dag waarop het kind deel uitmaakt van het gezin.

Tenzij het tegendeel wordt bewezen, wordt het kind geacht aan die voorwaarde te voldoen indien zulks blijkt uit de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister.

Art. 45ter. — Om aanspraak te kunnen maken op een dergelijk verlof moet de werknemer vooraf de werkgever op de hoogte brengen door middel van een aangetekende brief met ontvangstbewijs, met vermelding van de reden en de datum waarop het werk zal worden hervat. Hij moet ook een attest van de rechtbank voorleggen waaruit blijkt dat de adoptieprocedure is ingezet, alsmede een attest dat de inschrijving in het bevolkings- of in het vreemdelingenregister bevestigt.

Art. 45quater. — Het opvangverlof wordt maar toegestaan indien de echtgeno(o)t(e) die er geen gebruik van maakt, een winstgevende activiteit buitenshuis heeft.

Indien de werknemer gehuwd is en de echtgeno(o)t(e) eveneens werknemer is, wordt het verlof slechts aan een van beiden toegekend. Op aanvraag van de adoptanten kan dat verlof echter wel tussen hen beiden worden verdeeld.

Indien een van de echtgenoten die een kind adopteren recht heeft op een opvangverlof krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen, kan het opvangverlof omschreven in deze wet niet toegestaan worden.

Indien slechts één van de echtgenoten adoptant is, kan alleen die persoon aanspraak maken op het verlof.

Art. 45quinquies. — De werkgever die een werknemer tewerkstelt als bedoeld in artikel 45bis, mag bij de ontvangst van de aangetekende brief waarvan sprake is in artikel 45ter, gedurende de verlofperiode en de zes maanden die erop volgen, geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om redenen die vreemd zijn aan de adoptie. De werkgever dient te

ge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paiera au travailleur 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 louage de travail.

Art. 45sexies. — Les journées de travail pendant lesquelles le travailleur s'est absenté en vertu de l'article 45bis sont assimilées à des journées de travail effectif pour l'application de la législation sociale. »

Art. 4

L'article 2, 14°, de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, modifié par l'arrêté royal du 7 février 1991, est complété comme suit :

« , sauf s'il est bénéficiaire d'un congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant prévu par une disposition légale ou réglementaire. ».

Art. 5

A l'article 28 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un 2^oter, rédigé comme suit, y est inséré :

« 2^oter pendant la durée du congé d'accueil visée à l'article 45bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ».

Art. 6

A l'article 38, § 2, alinéa 1^{er}, de la même loi les mots « de l'article 40 » sont remplacés par les mots « des articles 40 et 45quinquies ».

Art. 7

A l'article 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la même loi les mots « de l'article 40 » sont remplacés par les mots « des articles 40 et 45quinquies ».

bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn. Als de werknemer daarom verzoekt, stelt de werkgever hem daarvan schriftelijk in kennis.

Indien de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan de bepalingen van het eerste lid of bij ontstentenis van reden, dient de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 45sexies. — De arbeidsdagen waarop de werknemer krachtens artikel 45bis afwezig mag zijn, worden voor de toepassing van de sociale wetgeving met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld. »

Art. 4

Artikel 2, 14°, van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, gewijzigd door het koninklijk besluit van 7 februari 1991, wordt aangevuld als volgt :

« , behalve indien hij in geval van adoptie van een kind krachtens een wettelijke of een reglementaire bepaling gebruik kan maken van een opvangverlof. ».

Art. 5

In artikel 28 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden een 2^oter ingevoegd, luidend als volgt :

« 2^oter gedurende de duur van het opvangverlof bedoeld in artikel 45bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 ».

Art. 6

In artikel 38, § 2, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « in artikel 40 » vervangen door de woorden « in de artikelen 40 en 45quinquies ».

Art. 7

In artikel 39, § 1, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « in artikel 40 » vervangen door de woorden « in de artikelen 40 en 45quinquies ».

Art. 8

L'article 39, § 3, de la même loi, est remplacé par ce qui suit :

« § 3. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions des articles 40 et 45quinquies de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 et à l'alinéa 3 dudit article 45quinquies. »

Art. 9

L'article 40, § 2 de la même loi, est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions des articles 40 et 45quinquies de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 et à l'alinéa 3 dudit article 45quinquies. »

Art. 10

A l'article 25bis de la loi du 15 avril 1936 sur le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, remplacé par la loi du 22 décembre 1989, les mots « 39 et 42 à 43bis » sont remplacés par les mots « 39, 42 à 43bis et 45bis ».

Art. 11

L'article 112 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 est complété par un 2^e alinéa, rédigé comme suit :

« Le Roi définit les conditions dans lesquelles les titulaires visés à l'article 86, § 1^{er}, et qui se trouvent dans une période de congé d'accueil tel que défini au chapitre IVbis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, peuvent bénéficier d'une indemnité de maternité telle que définie au Titre V, chapitre III, de la présente loi coordonnée. »

31 juillet 1995.

P. BEAUFAYS

Art. 8

Artikel 39, § 3, van dezelfde wet wordt vervangen door wat volgt :

« § 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, moet de werkgever die de bepalingen van de artikelen 40 en 45quinquies van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 en in het derde lid van voormeld artikel 45quinquies bepaalde vergoeding betalen. »

Art. 9

Artikel 40, § 2 van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt :

« § 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, moet de werkgever die de bepalingen van de artikelen 40 en 45quinquies van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 en in het derde lid van voormeld artikel 45quinquies bepaalde vergoeding betalen. »

Art. 10

In artikel 25bis van de wet van 15 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenscheepen, vervangen bij de wet van 22 december 1989, worden de woorden « 39 en 42 tot 43bis » vervangen door de woorden « 39, 42 tot 43bis en 45bis ».

Art. 11

Artikel 112 van de op 14 juli 1994 gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt aangevuld met een 2^e lid, luidend als volgt :

« De Koning bepaalt de voorwaarden waarin de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigden die zich bevinden in een periode van opvangverlof als omschreven in hoofdstuk IVbis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een moederschapsuitkering kunnen genieten zoals in titel V, hoofdstuk III van deze gecoördineerde wet is bepaald. »

31 juli 1995.

