

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 maart 2010

WETSVOORSTEL

**tot wijziging, wat betreft de meelouders,
van de wetgeving inzake het
geboorteverlof**

(ingediend door mevrouw Sonja Becq c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 mars 2010

PROPOSITION DE LOI

**modifiant, en ce qui concerne les coparents,
la législation afférente au congé
de paternité**

(déposée par Mme Sonja Becq et consorts)

SAMENVATTING

Enkel vaders hebben recht op vaderschapsverlof bij de geboorte van een kind. Dit geboorteverlof is verbonden aan de vaderlijke afstamming en dus niet toegankelijk voor een meelouder.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe onder bepaalde voorwaarden een partner van hetzelfde geslacht als de biologische ouder, in casu de meemoeder recht te verlenen op verlof bij geboorte.

RÉSUMÉ

Seuls les pères ont droit au congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ce congé de paternité est lié à la filiation paternelle et n'est dès lors pas accessible à un coparent.

La présente proposition de loi vise à conférer, sous certaines conditions, à un partenaire du même sexe que le parent biologique, en l'occurrence la co-mère, le droit au congé à l'occasion d'une naissance.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 52 0000/000:	Parlementair document van de 52 ^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
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} 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
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel komt ter vervanging van de wetsvoorstellen nr. 52 0187/001 (Zoé Genot, Muriel Gerken, Stefaan Van Hecke, Thérèse Snoy et d'Oppuers, Fouad Lahssaini, Wouter De Vriendt en Juliette Boulet — 10 oktober 2007), nr. 52 1306/001 (Sonja Becq, Katrien Schryvers, Hilâl Yalçin en Stefaan Vercamer — 2 juli 2008) en nr. 52 1533/001 (Katia della Faille, Maggie De Block, Hilde Vautmans, Mathias de Clercq en Geert Versnick — 4 november 2008).

Het gezinsprofiel is vandaag grondig veranderd. We kennen een grotere verscheidenheid aan vormen waarin mensen samenleven en zorg dragen voor elkaar. Nieuwe gezinsvormen zoals het eenoudergezin, het meergeneratiegezin, het nieuw samengestelde gezin, het gezin met partners van hetzelfde geslacht enz. vragen ook onze ondersteuning. Dit wetsvoorstel wil hiertoe bijdragen door de partner van hetzelfde geslacht als de biologische ouder, *in casu* de meemoeder recht te verlenen op verlof bij geboorte. De rechten en toekenningsvoorwaarden zijn dezelfde als die bij het vaderschapsverlof.

Een vader heeft vandaag in het kader van vaderschapsverlof het recht om gedurende 10, door hem te kiezen, dagen van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind en dit binnen een periode van 4 maanden, te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Gedurende de eerste drie dagen behoudt de werknemer zijn volledige loon. Daarna betaalt het RIZIV overeenkomstig artikel 223*bis* van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, 82 % van het brutoloon voor de resterende 7 dagen, evenwel per dag begrensd tot een bepaald maximum.

Dit “geboorteverlof” is verbonden aan de vaderlijke afstamming en dus niet toegankelijk voor een meemoeder.

Artikel 30, § 2, eerste lid, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 bepaalt immers dat de 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 beperking van het recht op vaderschapsverlof tot de vader werd reeds door de Nationale Arbeidsraad aangeklaagd. In een advies, daterende van 19 maart

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi remplace les propositions de loi nos 52 0187/001 (Zoé Genot, Muriel Gerken, Stefaan Van Hecke, Thérèse Snoy et d'Oppuers, Fouad Lahssaini, Wouter De Vriendt et Juliette Boulet — 10 octobre 2007), n° 52 1306/001 (Sonja Becq, Katrien Schryvers, Hilâl Yalçin et Stefaan Vercamer — 2 juillet 2008) et n° 52 1533/001 (Katia della Faille, Maggie De Block, Hilde Vautmans, Mathias de Clercq et Geert Versnick — 4 novembre 2008).

Le profil des familles s'est profondément modifié. Nous connaissons aujourd'hui une plus grande diversité de structures où des personnes vivent ensemble et s'occupent les unes des autres. Les nouvelles structures familiales, comme la famille monoparentale, la famille plurigénérationnelle, la famille recomposée, la famille dont les partenaires sont de même sexe, etc méritent également notre soutien. La présente proposition de loi vise à y contribuer en conférant au partenaire du même sexe que le parent biologique, en l'occurrence la mère, le droit au congé à l'occasion d'une naissance. Les droits et les conditions d'octroi sont identiques à ce qui prévaut en matière de congé de paternité.

Aujourd'hui, dans le cadre du congé de paternité, un père a le droit, à l'occasion de la naissance d'un enfant, de s'absenter de son travail pendant dix jours à choisir par lui dans les quatre mois suivant le jour de l'accouchement. Pendant les trois premiers jours d'absence, il bénéficie du maintien de sa rémunération. Ensuite, pendant les sept jours suivants, conformément à l'article 223*bis* de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, l'INAMI lui verse un montant équivalent à 82 % de son salaire brut, plafonné à un certain maximum par jour.

Ce “congé à l'occasion d'une naissance” est lié à la filiation paternelle et n'est donc pas accessible à un coparent.

L'article 30, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose en effet que 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 (...)”.

Le fait que le droit au congé de paternité soit réservé aux pères a déjà été incriminé par le Conseil national du travail. Dans un avis datant du 19 mars 2003, le Conseil

2003, stelde de Nationale Arbeidsraad (NAR) “dat dit discriminerend kan zijn voor koppels van hetzelfde geslacht”. De NAR vroeg in zijn advies om nader onderzoek te doen naar de gevolgen ervan.

Dit wetsvoorstel komt tegemoet aan de bezwaren van de sociale partners en wil partners van hetzelfde geslacht als de ouder waarvan de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft (= de meemoeder), het recht op verlof bij geboorte toekennen. De toekenningsvoorwaarden en rechten zijn dezelfde als deze bij het vaderschapsverlof, inclusief het verbod op cumul met het recht op moederschapsverlof. In functie hiervan worden zowel de wet op de arbeidsovereenkomsten als de arbeidsovereenkomstenwet voor binnenschippers aangepast. Een partner van hetzelfde geslacht krijgt dan bij de geboorte van een kind ook recht op 10 dagen verlof. De meemoeder is in gezinnen, bestaande uit partners van hetzelfde geslacht, altijd de meemoeder aangezien dit verlof gekoppeld is aan de geboorte van het kind van de partner waarmee men gehuwd is of samenwoont. Biologisch gezien is het niet mogelijk dat kinderen geboren worden in gezinnen bestaande uit twee mannen die gehuwd of samenwonend zijn. Het is bovendien wettelijk onmogelijk dat een adoptieprocedure kan opgestart worden vóór de geboorte van het kind. Het enige alternatief, dat nog eventueel mogelijk kan zijn, is een anonieme bevalling in het buitenland. Aangezien echter draagmoederschap niet erkend is in ons land, dient dit alternatief bijgevolg buiten beschouwing gelaten te worden.

In situaties waar de ouderband naar aanleiding van de adoptie tot stand komt, geldt vanzelfsprekend het adoptieverlof. Het recht op verlof bij geboorte wordt dan in mindering gebracht van toegekende adoptieverlof indien het betrekking heeft op één en hetzelfde kind.

Voor het geval de afstammingsband van een kind uit een relatie tussen personen van hetzelfde geslacht wettelijk zou vaststaan ten aanzien van twee personen (de vader en de moeder) wordt in deze regeling bepaald dat vaderschapsverlof en verlof bij geboorte niet kunnen worden gecumuleerd voor één en hetzelfde kind.

Meeouders, die recht hebben op verlof bij geboorte, creëren op grond hiervan geen enkel ander recht dat samenhangt met de opvoeding van het kind, ook niet binnen de sociale zekerheid.

De enige uitzondering hierop is dat bij partners van hetzelfde geslacht voorzien wordt in de mogelijkheid van omzetting van moederschapsverlof in verlof bij geboorte in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder zoals dit ook voor “vaderschapsverlof” het geval is.

national du travail (CNT) a déclaré “que cela peut être discriminatoire à l’égard des couples de même sexe”. Le CNT a demandé, dans son avis, que les conséquences en soient examinées plus avant.

La présente proposition de loi répond aux objections des partenaires sociaux et vise à accorder le droit à un congé lors d’une naissance au partenaire de même sexe que le parent à l’égard duquel la filiation est établie et chez qui l’enfant a sa résidence principale. Les conditions d’octroi et les droits sont les mêmes que ceux liés au congé de paternité, y compris l’interdiction de cumul avec le droit au congé de maternité. Tant la loi relative aux contrats de travail que la loi sur les contrats d’engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure sont adaptées en ce sens. Un congé de dix jours sera dès lors également accordé au partenaire de même sexe à l’occasion de la naissance d’un enfant. Dans les ménages composés de partenaires de même sexe, le coparent est toujours la co-mère, étant donné que ce congé est lié à la naissance de l’enfant du partenaire avec qui l’intéressé est marié ou cohabite. Biologiquement, il est impossible que des enfants naissent dans un ménage composé de deux hommes mariés ou cohabitants. Il est en outre impossible légalement qu’une procédure d’adoption soit entamée avant la naissance de l’enfant. La seule alternative éventuellement possible est un accouchement anonyme à l’étranger. La maternité de substitution n’étant pas reconnue dans notre pays, cette alternative ne doit pas être prise en considération.

Lorsque le lien parental est établi par suite de l’adoption, il va de soi que c’est le congé d’adoption qui s’applique. Le droit à un congé lors d’une naissance est cependant déduit du droit au congé d’adoption s’il concerne un seul et même enfant.

Si le lien de filiation d’un enfant issu d’une relation entre personnes de même sexe est établi à l’égard de deux personnes (le père et la mère), ces dispositions prévoient que le congé de paternité et le congé de naissance ne peuvent pas être cumulés pour le même enfant.

Les coparents qui ont droit au congé de naissance ne bénéficient sur cette base d’aucun autre droit au regard de l’éducation de l’enfant ou en matière de sécurité sociale.

La seule exception à cet égard prévoit que les partenaires du même sexe peuvent convertir le congé de maternité en congé de naissance en cas de décès ou d’hospitalisation de la mère, comme c’est également le cas pour le “congé de paternité”.

Aangezien een meeeouder geen “afstamming ten aanzien van” het kind kan aantonen, wordt er gevraagd naar een bewijs van partnerschap met de ouder waarvan de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Dit bewijs van partnerschap kan worden geleverd door de huwelijksakte, een bewijs van wettelijke samenwoning of door een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte. Op die manier kan de duurzaamheid van de relatie, die toch van belang is voor de opvoeding van een kind waarin iemand de rol van meeeouder opneemt, worden aangetoond. De vereiste van drie jaar feitelijke samenwoning is in overeenstemming met artikel 343 van het Burgerlijk Wetboek (adoptie) dat samenwonenden gelijkstelt met “twee personen (...) die een verklaring van wettelijke samenwoning hebben afgelegd of twee personen (...) die op een permanente en affectieve wijze samenwonen sedert ten minste drie jaar op het tijdstip van de indiening van het verzoek om adoptie, voor zover zij niet door een band van bloedverwantschap of aanverwantschap zijn verbonden die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen”.

De voorgestelde regeling inzake verlof bij geboorte voor meeeouders, zoals hierboven weergegeven, behelst een voorlopige regeling in afwachting van verdere hervormingen in de burgerrechtelijke regelingen van meeeouderschap.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

In dit artikel wordt de arbeidsovereenkomstenwet voor binnenschippers in dezelfde zin aangepast als de arbeidsovereenkomstenwet in art. 5.

Art. 3

In dit artikel krijgen meeeouders de mogelijkheid om moederschapsverlof om te zetten in verlof bij geboorte naar aanleiding van overlijden of hospitalisatie van de moeder. Voorwaarde is wel dat ze voldoen aan de voorwaarden die van toepassing zijn om toegang te krijgen tot de tak uitkeringsverzekering van het RIZIV. In dit artikel wordt er delegatie verleend aan de Koning om de uitkering te bepalen voor de bijkomende dagen verlof bij geboorte.

Le coparent ne pouvant pas apporter la preuve de l'existence d'un “lien de filiation à l'égard de” l'enfant, il lui est demandé d'apporter la preuve du partenariat avec le parent à l'égard duquel la filiation est établie et chez qui l'enfant a sa résidence principale. Cette preuve du partenariat peut être fournie au moyen de l'acte de mariage, d'une preuve de la cohabitation légale ou d'un extrait du registre de la population attestant que les intéressés sont inscrits à la même adresse depuis au moins trois ans de façon ininterrompue avant la naissance. Ces documents permettent de prouver la durabilité de la relation, qui revêt de l'importance pour l'éducation d'un enfant dans laquelle une personne assume le rôle de coparent. La condition des trois ans de cohabitation de fait est conforme à l'article 343 du Code civil (adoption), qui définit les cohabitants comme étant “deux personnes (...) ayant fait une déclaration de cohabitation légale ou deux personnes (...) qui vivent ensemble de façon permanente et affective depuis au moins trois ans au moment de l'introduction de la demande en adoption, pour autant qu'elles ne soient pas unies par un lien de parenté ou d'alliance entraînant une prohibition de mariage dont elles ne peuvent être dispensées par le Roi”.

La réglementation proposée en matière de congé de naissance pour les coparents, exposée plus haut, contient des dispositions provisoires applicables dans l'attente d'autres réformes des règles de droit civil en matière de coparenté.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article adapte la loi sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure dans le même sens que l'article 5 adapte la loi relative aux contrats de travail.

Art. 3

Cet article permet aux coparents de convertir le congé de maternité en congé de naissance à la suite du décès ou de l'hospitalisation de la mère, à condition qu'ils remplissent les conditions en vigueur pour pouvoir bénéficier de la branche de l'assurance indemnités de l'INAMI. Cet article habilite le Roi à fixer l'indemnité pour les jours de congé supplémentaires en cas de naissance.

Art. 4

Dit artikel voorziet, net zoals de artikelen 3 en 6, in de omzetting van een gedeelte van het moederschapverlof in bijkomend verlof bij geboorte in geval van hospitalisatie of overlijden van de moeder. In tegenstelling tot de andere artikelen wordt de omzetting hier op arbeidsrechtelijk vlak geregeld.

Art. 5

In dit artikel wordt de arbeidsovereenkomstenwet gewijzigd, waardoor een partner van hetzelfde geslacht als de ouder waarvan de afstamming vaststaat (een meemoeder), recht kan krijgen op 10 dagen verlof bij geboorte.

Omdat een meemoeder geen juridische band met het kind kan aantonen, wordt er gevraagd naar een bewijs van partnerschap met de ouder waarvan de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft. Dit bewijs van partnerschap kan worden geleverd door de huwelijksakte, een bewijs van wettelijke samenwoning of door een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte. Dit laatste is in overeenstemming met artikel 343 van het Burgerlijk Wetboek. Door dezelfde voorwaarden te stellen als inzake adoptie wordt de band met het duurzaam engagement als ouder beklemtoond. Het aantal opgenomen dagen inzake verlof bij geboorte wordt in mindering gebracht in geval van opname van adoptieverlof door de meemoeder met betrekking tot één en hetzelfde kind.

Dit artikel bepaalt eveneens dat slechts één werknemer, in geval van geboorte van één en hetzelfde kind, recht kan laten gelden op vaderschapsverlof of verlof bij geboorte. Het recht op dit verlof voor meemoeders betekent zeker niet dat een recht gecreëerd zou worden op andere sociale zekerheidsrechten die verbonden zijn met de zorg voor kinderen, zoals bijvoorbeeld kindbijslag of ouderschapsverlof. Tevens wordt in dit artikel bepaald dat het recht op moederschapverlof niet te cumuleren valt met het recht op vaderschapsverlof of verlof bij geboorte voor hetzelfde kind.

Tenslotte wordt aan de Koning de bevoegdheid verleend om de nadere regels te bepalen inzake toekenning van het verlof bij geboorte aan meemoeders.

Art. 4

Cet article prévoit, comme les articles 3 et 6, la conversion d'une partie du congé de maternité en complément de congé de naissance en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère. Contrairement aux autres articles, la conversion est réglée, en l'occurrence, sur le plan du droit du travail.

Art. 5

Cet article modifie la loi relative aux contrats de travail de telle sorte qu'un partenaire de même sexe que le parent à l'égard duquel la filiation est établie (un coparent) puisse également bénéficier d'un congé de naissance de dix jours.

Un coparent ne pouvant démontrer l'existence d'un lien juridique avec l'enfant, c'est une preuve du partenariat avec le parent à l'égard duquel la filiation est établie et chez qui l'enfant a sa résidence principale qui doit être fournie. Cette preuve du partenariat peut être fournie au moyen de l'acte de mariage, d'une preuve de la cohabitation légale ou d'un extrait du registre de la population attestant que les intéressés sont inscrits à la même adresse depuis au moins trois ans de façon ininterrompue avant la naissance. Cette dernière condition correspond à ce que prévoit l'article 343 du Code civil. En prévoyant les mêmes conditions qu'en matière d'adoption, nous soulignons le lien avec l'engagement durable en tant que parent. Le nombre de jours pris pour un congé de naissance est porté en déduction lorsque la co-mère prend un congé d'adoption pour le même enfant.

Cet article dispose également qu'un seul travailleur, en cas de naissance d'un enfant, peut faire valoir le droit au congé de paternité ou au congé de naissance. L'octroi du droit à ce congé aux coparents ne génère pas pour autant un droit à d'autres droits de sécurité sociale liés à la prise en charge des enfants, comme les allocations familiales ou le congé parental. Cet article dispose également que le droit au congé de maternité n'est pas cumulable avec le droit au congé de paternité ou au congé de naissance pour le même enfant.

Enfin, l'article confère au Roi le pouvoir de fixer les modalités de l'octroi du congé de naissance aux coparents.

Art. 6

De inhoud van dit artikel is analoog aan artikel 3.

Sonja BECQ (CD&V)
Ingrid CLAES (CD&V)
Françoise COLINIA (MR)
Katia della FAILLE de LEVERGHEM (Open Vld)
Camille DIEU (PS)
Catherine FONCK (cdH)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
Yvan MAYEUR (PS)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

Art. 6

Le contenu de cet article est analogue à celui de l'article 3.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 25*quinquies*, § 2, van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, worden tussen het eerste en tweede lid vijf nieuwe leden ingevoegd, luidend als volgt:

“Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen of;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van een zelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op verlof, dat word geopend door het tweede lid, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans 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, il est inséré, entre les alinéas 1^{er} et 2, cinq alinéas rédigés comme suit:

“À défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient en ordre décroissant au travailleur qui, au moment de la naissance:

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ou;

3° durant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement des du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 25*sexies*. Il

van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 25sexies. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels in zake de toekenning van verlof, bij voldoen aan de voorwaarden zoals bedoeld in het tweede lid.”.

Art. 3

Artikel 61quinquies, vierde lid, van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen wordt vervangen als volgt:

“In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, worden omgezet in verlof voor de in artikel 45, § 1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 72 tot 75bis van deze wet en deze in het artikel 30, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of het artikel 25quinquies, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.”.

Art. 4

Artikel 39, zevende lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt vervangen als volgt:

“De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de duur alsmede de voorwaarden en de nadere regels waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in verlof voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 30, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of het artikel 25quinquies, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.”.

n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux ou économiques.

Le Roi fixe, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'octroi du congé, lorsque les conditions visées à l'alinéa 2 sont réunies.”.

Art. 3

L'article 61quinquies, alinéa 4, de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités est remplacé par ce qui suit:

“Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 45, § 1^{er}, qui satisfait aux conditions prévues par les articles 72 à 75bis de la présente loi et par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par l'article 25quinquies, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.”.

Art. 4

L'article 39, alinéa 7, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est remplacé par ce qui suit:

“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 pour le travailleur qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par l'article 25quinquies, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. 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.”.

Art. 5

In artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 10 augustus 2001, worden tussen het eerste en tweede lid vijf nieuwe leden ingevoegd, luidend als volgt:

“Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen of;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister;

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van een zelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op verlof, dat word geopend door het tweede lid, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 30ter. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels in zake de toekenning van verlof, bij voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in het tweede lid.”.

Art. 5

Dans l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 10 août 2001, cinq alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2:

“À défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient en ordre décroissant au travailleur qui, au moment de la naissance:

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ou;

3° durant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement des du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux et économiques.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'octroi du congé, lorsque les conditions visées à l'alinéa 2 sont réunies.”.

Art. 6

Artikel 114, zevende lid van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, ingevoegd bij de wet van 27 december 2004, wordt vervangen als volgt:

“In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, worden omgezet in verlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132 van deze wet en deze bepaald in het artikel 30, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of het artikel 25 *quinquies*, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.”

25 januari 2010

Sonja BECQ (CD&V)
Ingrid CLAES (CD&V)
Françoise COLINIA (MR)
Katia della FAILLE de LEVERGHEM (Open Vld)
Camille DIEU (PS)
Catherine FONCK (cdH)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
Yvan MAYEUR (PS)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

Art. 6

L'article 114, alinéa 7, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, inséré par la loi du 27 décembre 2004, est remplacé par ce qui suit:

“En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132 et à celles prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par l'article 25 *quinquies*, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'indemnité accordée aux titulaires est déterminée par le Roi.”

25 janvier 2010

BASISTEKST**Wet van 1 april 1936 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 individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en 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 vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Wet van 1 april 1936 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 individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning na advies van het paritair comité, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en 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 vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is voorbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen of;

TEXTE DE BASE

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25quinquies

§ 1. 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 civiles 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 civiles et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 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 quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure

Art. 25quinquies

§ 1. 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 civiles 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 civiles et les missions civiles qui donnent lieu à l'application de l'alinéa 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 quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

À défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient en ordre décroissant au travailleur qui, au moment de la naissance:

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ou;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ont-heffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van een zelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op verlof, dat word geopend door het tweede lid, wordt, in voorkomend geval, in minde-ring gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 25sexies. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels in zake de toekenning van verlof, bij voldoen aan de voorwaarden zoals bedoeld in het tweede lid.¹

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 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.

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 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.

¹ Art. 2: invoeging.

3° durant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement des du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 25sexies. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux ou économiques.

Le Roi fixe, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'octroi du congé, lorsque les conditions visées à l'alinéa 2 sont réunies.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.

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

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

¹ Art. 2: insertion.

Wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

Art. 61quinquies

De voorbevallingsrust neemt een aanvang op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zevende week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen aan het einde van de gevraagde bevallingsrust. Ingeval de bevalling plaatsheeft na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zicht uit over een tijdvak van acht weken te rekenen van de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zevende tot en met de tweede week voor de bevalling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloze is gebleven binnen voormeld tijdvak.

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis komt of overleden is, in geval van toepassing van artikel 39, vierde lid of vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regelen bepaald door de Koning, worden omgezet in vaderschapsverlof voor de in artikel 45, § 1, bedoelde gerechtigde die de vader van het kind is en voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 72 tot 75bis. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.

Wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

Art. 61quinquies

De voorbevallingsrust neemt een aanvang op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zevende week voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen aan het einde van de gevraagde bevallingsrust. Ingeval de bevalling plaatsheeft na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zicht uit over een tijdvak van acht weken te rekenen van de dag van de bevalling. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in de gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zevende tot en met de tweede week voor de bevalling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloze is gebleven binnen voormeld tijdvak.

De verlenging van de nabevallingsrust loopt hetzij vanaf het einde van de acht weken na de bevalling, hetzij vanaf het ogenblik dat het pasgeboren kind naar huis komt of overleden is, in geval van toepassing van artikel 39, vierde lid of vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, worden omgezet in verlof voor de in artikel 45, § 1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 72 tot 75bis van deze wet en deze in het artikel 30, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of het artikel 25quinquies, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.²

² Art. 3: vervanging.

Loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités

Art. 61quinquies

Le repos prénatal débute à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur, un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le repos postnatal s'étend à une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la septième à la deuxième semaine, y incluse, précédant l'accouchement. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées, pour la prolongation du repos postnatal, à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

La prolongation du repos postnatal prend cours soit à l'expiration des huit semaines suivant l'accouchement, soit au moment où le nouveau-né entre au foyer ou décède, en cas d'application de l'article 39, alinéa 4 ou alinéa 5, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé de paternité en faveur du titulaire visé à l'article 45, § 1^{er}, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 72 à 75bis. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.

Loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités

Art. 61quinquies

Le repos prénatal débute à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur, un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le repos postnatal s'étend à une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la septième à la deuxième semaine, y incluse, précédant l'accouchement. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées, pour la prolongation du repos postnatal, à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

La prolongation du repos postnatal prend cours soit à l'expiration des huit semaines suivant l'accouchement, soit au moment où le nouveau-né entre au foyer ou décède, en cas d'application de l'article 39, alinéa 4 ou alinéa 5, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 45, § 1^{er}, qui satisfait aux conditions prévues par les articles 72 à 75bis de la présente loi et par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par l'article 25quinquies, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.²

² Art. 3: remplacement.

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

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

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

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

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.

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 regels waaronder, bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, de schorsing van de arbeidsovereenkomst of de afwezigheden bedoeld in dit artikel, worden omgezet in verlof voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 30, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of het artikel 25quinquies, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De Koning bepaalt in dit geval eveneens de bescherming tegen ontslag en de duurtijd waarop de werkneemster en de werknemer recht hebben.³

³ Art. 4: vervanging.

A 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 précédant 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.

A 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 précédant 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 pour le travailleur qui satisfait aux conditions prévues par l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par l'article 25quinquies, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. 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.³

³ Art. 4: remplacement.

**Wet van 3 juli 1978 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 vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

**Wet van 3 juli 1978 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 vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht in dalende volgorde toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte:

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ont-heffing kan verlenen of;

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**Art. 30**

§ 1. 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 civiques 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 civiques 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 quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail**Art. 30**

§ 1. 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 civiques 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 civiques 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 quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

À défaut d'un travailleur visé à l'alinéa précédent, le même droit revient en ordre décroissant au travailleur qui, au moment de la naissance:

1° est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;

2° cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ou;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ont-heffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van een zelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op verlof, dat word geopend door het tweede lid, wordt, in voorkomend geval, in minde-ring gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 30ter. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of eco-nomische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels in zake de toekenning van verlof, bij voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in het tweede lid.⁴

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 Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen) inzake toepassing van het in § 2 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.

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 Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, nadere regels vastleggen) inzake toepassing van het in § 2 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.

⁴ Art. 5: invoeging.

3° durant une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, pour autant qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul travailleur a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant. Les travailleurs qui ouvrent le droit au congé en vertu respectivement des du 1°, du 2° et du 3° de l'alinéa 2 ont successivement priorité les uns sur les autres.

Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé ouvert par les alinéas précédents.

Le congé ouvert par l'alinéa 2 est, le cas échéant, déduit du congé d'adoption visé à l'article 30ter. Il n'ouvre pas non plus, le cas échéant, d'autres droits civils, sociaux ou économiques.

Le Roi fixe, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'octroi du congé, lorsque les conditions visées à l'alinéa 2 sont réunies⁴

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

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

⁴ Art. 5: insertion.

Wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

Art. 114

De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen op het einde van de gevraagde voorbevallingsrust. Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen vanaf 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. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de achtste tot en met de tweede week ingeval van geboorte van een meerling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.

Ingeval van geboorte van een meerling, kan op verzoek van de gerechtigde de periode van nabevallingsrust van negen weken, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid, verlengd worden met een periode van maximaal twee weken.

Op verzoek van de gerechtigde kan de periode van nabevallingsrust van negen weken verlengd worden met één week, wanneer de gerechtigde arbeidsongeschikt is geweest gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, of van acht weken wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de gerechtigde de nabevallingsrust verlengd worden met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt.

Wet 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

Art. 114

De voorbevallingsrust neemt een aanvang, op vraag van de gerechtigde, ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling voorzien wordt. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een geneeskundig getuigschrift af, waarbij wordt verklaard dat ze normaal zal bevallen op het einde van de gevraagde voorbevallingsrust. Indien de bevalling plaatsvindt na de datum die door de geneesheer is voorzien, wordt de voorbevallingsrust verlengd tot aan de werkelijke datum van de bevalling.

De nabevallingsrust strekt zich uit over een tijdvak van negen weken te rekenen vanaf 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. Dat tijdvak kan worden verlengd met de periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of zich verder in gecontroleerde werkloosheid heeft bevonden vanaf de zesde tot en met de tweede week vóór de bevalling en vanaf de achtste tot en met de tweede week ingeval van geboorte van een meerling. De Koning kan bepalen welke tijdvakken, voor het verlengen van de nabevallingsrust, mogen worden gelijkgesteld met een periode tijdens welke de gerechtigde is blijven doorwerken of verder werkloos is gebleven binnen voormeld tijdvak.

Ingeval van geboorte van een meerling, kan op verzoek van de gerechtigde de periode van nabevallingsrust van negen weken, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid, verlengd worden met een periode van maximaal twee weken.

Op verzoek van de gerechtigde kan de periode van nabevallingsrust van negen weken verlengd worden met één week, wanneer de gerechtigde arbeidsongeschikt is geweest gedurende de ganse periode van zes weken voorafgaand aan de werkelijke bevallingsdatum, of van acht weken wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de gerechtigde de nabevallingsrust verlengd worden met een duur gelijk aan de periode van hospitalisatie van het kind, die deze eerste zeven dagen overschrijdt.

**Loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance
obligatoire soins de santé et indemnités
coordonnée le 14 juillet 1994**

Art. 114

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos prénatal sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le repos postnatal s'étend à 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. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

En cas de naissance multiple, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Lorsque l'enfant nouveau né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut

**Loi 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire
soins de santé et indemnités coordonnée le
14 juillet 1994**

Art. 114

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat médical attestant que l'accouchement doit normalement se produire à la fin de la période de repos prénatal sollicitée. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le repos postnatal s'étend à 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. Cette période peut être prolongée à concurrence de la période pendant laquelle la titulaire a continué le travail ou le chômage contrôlé de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple. Le Roi peut déterminer les périodes qui peuvent être assimilées pour la prolongation du repos postnatal à une période au cours de laquelle la titulaire a continué à travailler ou à chômer pendant la période susvisée.

En cas de naissance multiple, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Lorsque l'enfant nouveau né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut

De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een getuigschrift van de verplegingsinrichting die de duur van de hospitalisatie van het kind vaststelt.

De werkneemster bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a, met uitzondering van de werkneemster die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, heeft de mogelijkheid het tijdvak van moederschapsrust te verlengen in geval van hervatting van een gedeelte van haar beroepsactiviteiten onder de voorwaarden bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevalingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regelen bepaald door de Koning, worden omgezet in vaderschapsverlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die de vader van het kind is en voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.

De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. De gerechtigde geeft daartoe aan haar verzekeringsinstelling een getuigschrift van de verplegingsinrichting die de duur van de hospitalisatie van het kind vaststelt.

De werkneemster bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a, met uitzondering van de werkneemster die een vergoeding ontvangt wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst, heeft de mogelijkheid het tijdvak van moederschapsrust te verlengen in geval van hervatting van een gedeelte van haar beroepsactiviteiten onder de voorwaarden bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In geval van overlijden of verblijf in het ziekenhuis van de moeder kan een gedeelte van het tijdvak van nabevallingsrust, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, worden omgezet in verlof voor de in artikel 86, § 1, bedoelde gerechtigde die voldoet aan de voorwaarden gesteld in de artikelen 128 tot 132 van deze wet en deze bepaald in het artikel 30, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of het artikel 25quinquies, § 2, eerste en tweede lid van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen. De aan de gerechtigden te verlenen uitkering wordt door de Koning bepaald.⁵

⁵ Art. 6: vervanging.

dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

La travailleuse visée à l'article 86, § 1^{er}, 1^o, a, à l'exclusion de la travailleuse qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail, a la faculté de prolonger la période de repos de maternité en reprenant une partie de ses activités professionnelles dans les conditions visées à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé de paternité en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui est le père de l'enfant et qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132. L'indemnité accordée audit titulaire est déterminée par le Roi.

dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, la titulaire remet à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

La travailleuse visée à l'article 86, § 1^{er}, 1^o, a, à l'exclusion de la travailleuse qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail, a la faculté de prolonger la période de repos de maternité en reprenant une partie de ses activités professionnelles dans les conditions visées à l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, une partie de la période de repos postnatal peut être convertie, dans les conditions et suivant les modalités déterminées par le Roi, en un congé en faveur du titulaire visé à l'article 86, § 1^{er}, qui satisfait aux conditions prévues par les articles 128 à 132 et à celles prévues par l'article 30, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou par l'article 25quinquies, § 2, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'indemnité accordée aux titulaires est déterminée par le Roi⁵

⁵ Art. 6: remplacement.